



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

**Desplazamiento del recurso humano y su relación con
el desempeño laboral de los profesionales de salud del
Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco
Contreras Campos”, 2018**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Gerencia en los
Servicios de Salud

AUTOR

Patricia Isabel CAMPOS AVELLANEDA

ASESOR

Dr. Juan Pedro MATZUMURA KASANO

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Campos, P. Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2019.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

- 1) CÓDIGO ORCID DEL AUTOR : 0000-0001-8651-6056
- 2) CÓDIGO ORCID DEL ASESOR : 0000-0003-0231-0187
- 3) DNI DEL AUTOR : 43214484
- 4) GRUPO DE INVESTIGACIÓN : NO
- 5) INSTITUCIÓN QUE FINANCIA PARCIAL O TOTALMENTE LA INVESTIGACIÓN : --
- 6) UBICACIÓN GEOGRÁFICA DÓNDE SE DESARROLLÓ LA INVESTIGACIÓN. DEBE INCLUIR LOCALIDADES Y COORDENADAS GEOGRÁFICAS: INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA "DR. FRANCISCO CONTRERAS CAMPOS". CERCADO DE LIMA.
-12.051191,-77.055094
- 7) AÑO O RANGO DE AÑOS QUE LA INVESTIGACIÓN ABARCÓ: ABRIL 2017 A DICIEMBRE 2018



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América



Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado
Sección Maestría

ACTA DE GRADO DE MAGISTER

En la ciudad de Lima, a los 08 días del mes de julio del año dos mil diecinueve siendo la 01:30 pm, bajo la presidencia del Dr. Pedro Jesús Mendoza Arana con la asistencia de los Profesores: Dra. Alicia Jesús Fernández Giusti (Miembro), Dr. Luis Enrique Podestá Gavilano (Miembro), Mg. Hugo Florencio Gutiérrez Crespo (Miembro) y el Dr. Juan Pedro Matzumura Kasano (Asesor); la postulante al Grado de Magíster en Gerencia de Servicios de Salud, Bachiller en Enfermería, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su tesis Titulada: **"DESPLAZAMIENTO DEL RECURSO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA" DR. FRANCISCO CONTRERAS CAMPOS, 2018** con el fin de optar el Grado Académico de Magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación **B MUY BUENO 17**. A continuación el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Medicina se le otorgue el Grado Académico de **MAGÍSTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD** a la postulante **PATRICIA ISABEL CAMPOS AVELLANEDA**.

Se extiende la presente Acta en tres originales y siendo las 02:05 pm, se da por concluido el acto académico de sustentación.

Dra. Alicia Jesús Fernández Giusti
Profesora Principal
Miembro

Dr. Luis Enrique Podestá Gavilano
Profesor Principal
Miembro

Mg. Hugo Florencio Gutiérrez Crespo
Profesor Auxiliar
Miembro

Dr. Juan Pedro Matzumura Kasano
Profesor Principal
Asesor

Dr. Pedro Jesús Mendoza Arana
Profesor Principal
Presidente

DEDICATORIA

A Dios, por darme el ánimo y la salud para poder terminar esta investigación exitosamente; y a mis padres, Isabel y Luis, motor y motivo de todos mis logros.

AGRADECIMIENTO

A mi familia y amigos, por su apoyo incondicional durante toda mi formación personal y profesional.

Al docente Hugo Gutiérrez por su paciencia y guía durante todo el proceso de mi investigación.

Al doctor Juan Matzumura por su asesoría y apoyo en este proceso de investigación.

A los miembros de la dirección de docencia e investigación del Instituto Nacional de Oftalmología, por brindarme las facilidades para realizar este estudio.

A todas y todos los profesionales de salud que decidieron participar, por su tiempo y buena disposición para con esta investigación.

ÍNDICE

RESUMEN.....	I
ABSTRACT.....	II
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN.....	01
1.1. Situación Problemática.....	01
1.2. Formulación del Problema.....	04
1.3. Justificación Teórica	04
1.4. Justificación Práctica	05
1.5. Objetivos de la Investigación.....	05
1.5.1. Objetivo General.....	05
1.5.2. Objetivos Específicos.....	05
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	07
2.1. Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación	07
2.2. Antecedentes de Investigación	08
2.3. Bases Teóricas.....	18
2.4. Glosario de Términos	24
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.....	26
CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
4.1. Presentación de resultados.....	33
4.2. Pruebas de hipótesis	44
4.3. Análisis, interpretación y discusión de resultados	44
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS.....	58

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Distribución de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”	27
Cuadro 2. Porcentaje aproximado desplazamiento según grupo ocupacional de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”.....	28
Cuadro 3. Cálculo de muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional	29
Cuadro 4. Resultado de datos generales de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”.....	34
Cuadro 5. Resultado del desplazamiento en su dimensión gerencial de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”	35
Cuadro 6. Resultado del desplazamiento en su dimensión trabajador de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”	36
Cuadro 7. Resultado del desplazamiento en su dimensión motivación y reconocimiento de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”	37
Cuadro 8. Resultado del desplazamiento en su dimensión percepción de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”	38
Cuadro 9. Resultado final del desplazamiento en sus 4 dimensiones de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”	39

Cuadro 10. Resultado de evaluación de desempeño laboral de las (os) profesionales de enfermería del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”	40
Cuadro 11. Resultado de evaluación de desempeño laboral de las (os) profesionales médicos del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”	40
Cuadro 12. Resultado de evaluación de desempeño laboral de las (os) profesionales tecnólogos médicos del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”	41
Cuadro 13. Resultado de evaluación de desempeño laboral de las (os) profesionales químicos farmacéuticos del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”	41
Cuadro 14. Resultado de evaluación de desempeño laboral de profesional asistente social del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”	42
Cuadro 15. Resultado final de desempeño laboral de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”	43
Cuadro 16. Correlación entre las dimensiones de desplazamiento y desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”	43

RESUMEN

Introducción: El desplazamiento de personal constituye una parte importante en la gestión de recursos humanos y, por ende, debe considerar sus efectos directos o indirectos sobre el desempeño laboral. **Objetivo:** Determinar la relación entre desplazamiento y desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”. **Materiales y métodos:** Estudio correlacional, prospectivo, de corte transversal. Realizado a los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, se aplicó muestreo no probabilístico por conveniencia, haciendo un total de 53 participantes del estudio. Para medir la variable desplazamiento se elaboró un instrumento de 24 preguntas, dividido en cuatro dimensiones, con un índice de confiabilidad de 0.72. Asimismo, para la evaluación de desempeño, se utilizó un instrumento de 21 preguntas, dividido en 6 dimensiones, con un índice de confiabilidad de 0.86. **Resultados:** 73,6% fueron mujeres; 37,7% con edad entre 31 y 40 años; 54,7% con estado civil casadas, 75.5% con condición laboral nombradas. Resultados generales de desplazamiento: 56,6% indiferente, 28,3% adecuado y 15,1% no adecuado. Resultado final del desempeño laboral: 52,8% moderado, 37,7% bajo y 9,4% alto. El resultado de correlación según Pearson (p -valor= 0.678). **Discusión y Conclusiones:** El desplazamiento sucede cuando falta personal en determinado servicio, sin considerar el entorno familiar del trabajador, no contempla incentivo económico y es percibido por los profesionales como generador de crecimiento profesional. La evaluación del desempeño laboral estriba en la subjetividad de los evaluadores. No se encontró relación significativa entre desplazamiento y desempeño laboral.

Palabras clave: rotación, desempeño, evaluación del rendimiento de empleados, recursos humanos en salud.

ABSTRACT

Introduction: The staff turnover is an important part of human resources management and, therefore, their direct or indirect effects on labor performance should be considered. **Objective:** To determine the relationship between staff turnover and job performance of the health professionals of the National Institute of Ophthalmology "Dr. Francisco Contreras Campos ". **Materials and Methods:** Correlational, prospective, cross-sectional study. It was applied to the health professionals of the National Institute of Ophthalmology "Dr. Francisco Contreras Campos ", applied non-probabilistic sampling for convenience, making a total of 53 participants in the study. To measure the staff turnover variable, a 24 question instrument was elaborated, divided into four dimensions, with a reliability rate of 0.72. Likewise, for the evaluation of performance, an instrument of 21 questions was used, divided into 6 dimensions, with a confidence rate of 0.86. **Results:** 73,6% women; 37,7% age between 31 and 40 years; 54,7% married, 75.5% labor status permanent employee. Overall results of staff turnover: 56.6% indifferent, 28,3% adequate and 15,1% not adequate. Final result of job performance: 52,8% moderate, 37,7% low and 9,4% high. The correlation result according to Pearson ($p\text{-value} = 0.678$). **Discussion and Conclusions:** Staff turnover occurs when there is a lack of personnel in a given service, without considering the worker's family environment, does not include an economic incentive and is perceived by health professionals as a generator of professional growth. The evaluation of the job performance lies in the subjectivity of the evaluators. No significant relationship was found between staff turnover and job performance.

Keywords: rotation, performance, employee performance appraisal, health manpower.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Situación Problemática

La gestión de los recursos humanos en salud requiere actualmente de replanteamientos profundos para enfrentar las tendencias de cambio dado por la diversidad de la fuerza de trabajo, complejidad y dinamismo del entorno, mayores exigencias de la sociedad de un mundo cada vez más interconectado y globalizado.

La Organización Mundial de la Salud [OMS] y Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2015)

En la actual coyuntura existe el desafío de conseguir el acceso universal y la cobertura universal en salud, para que sean una realidad en todos los países de la Región Andina. Lograr esto, implica tener los recursos humanos en salud suficientemente capacitados, adecuadamente distribuidos (de acuerdo con las necesidades de la población y los sistemas de salud), e identificados con los objetivos de la salud universal. Para colaborar con este objetivo desde la OPS y la OMS se ha ido construyendo una agenda post-2015 de Recursos Humanos en Salud para la Región de las Américas y una Estrategia Mundial de Recursos Humanos en Salud 2016-2030.(p.7)

Parte de la gestión de los recursos humanos en salud requiere la mejor dotación y distribución de dichos recursos humanos, esto se ve influenciado de cierto modo por la tasa de ausentismo laboral.

Suiza y España cuentan con niveles relativamente altos presentando un promedio histórico de casi 11 días perdidos por trabajador y año, mientras que Finlandia, Estonia, Dinamarca, Canadá y Australia se localizan entre 6 y 9 días perdidos por trabajador y año; finalmente Estados Unidos tiene la escala histórica con menor nivel de bajas laborales y muestra una tendencia a reducirlas.

(Grupo Adecco, 2017, p.23)

Es así que los gestores de recursos humanos, como consecuencia del ausentismo laboral, se ven en la necesidad de desplazar a sus recursos humanos. “Desplazamiento es la acción de personal, mediante la cual el servidor es movido para prestar servicios dentro en la misma entidad o a otra de la administración pública, manteniéndose el nivel de carrera obtenido como: reasignación, rotación, encargo, transferencia, destaque, comisión de servicio” (Gutiérrez, 2007, p.97).

La gestión de recursos humanos involucra, además, el desempeño laboral. “El desempeño del personal de salud requiere de una serie de actividades que necesitan forzosamente de un control mental y emocional mucho mayor que en otros servicios e incluso en otras profesiones (...) (Aranda, 2011, p.51).

De allí la importancia de la evaluación del desempeño del personal de salud.

La evaluación del desempeño consiste en estimar aproximadamente el grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores realizan sus actividades, cumplen los objetivos y son responsables de su puesto de trabajo, es decir estiman el rendimiento global del empleado. A nivel mundial, las organizaciones confrontan permanentemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad y sostenerse de manera óptima en el mercado (...). Realizar una evaluación

del desempeño del personal de los sistemas de salud es importante para el monitoreo del progreso de la institución, la identificación de determinantes de éxito y fracaso y la creación de una cultura de la evidencia.

(Rodríguez, 2011, p.17)

El Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, es una institución del tercer nivel de atención, con categoría III-2, centro de referencia a nivel nacional en el tema de salud ocular, cuenta con 548 recursos humanos, siendo 290 (52.9%) recursos humanos en salud, de los cuales 181 (33.1%) constituyen personal profesional.

En dicho instituto las autoridades hospitalarias consideran el desplazamiento de los recursos humanos en salud entendiendo ésta como el movimiento del personal de servicio en servicio dentro de la institución, para la capacitación y manejo de todos los servicios, llámese consultorios oftalmológicos generales, consultorios oftalmológicos sub-especializados, exámenes auxiliares, hospitalización, emergencia y centro quirúrgico, considerando la rotación de dicho personal de acuerdo a los años de permanencia, esto es: el más antiguo en el servicio es el que rota primero; teniendo como tiempo mínimo 2 años y desarrollándose cada vez que algún recurso humano se ausenta del trabajo, registrándose durante el mes de agosto del presente año 32 faltas de los profesionales de salud (Oficina de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”).

Dado que el Instituto Nacional de Oftalmología, es un hospital regido por el Ministerio de Salud, las autoridades hospitalarias consideran el desempeño laboral de los recursos humanos en salud de acuerdo a lo establecido por dicho ministerio. Es así que la evaluación del desempeño y conducta laboral se da de acuerdo a lo establecido en la Resolución Ministerial N°626-2008/MINSA, donde el personal profesional sujeto a evaluación, corresponde al Formato 2, que considera: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad del

trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas; dándose dicha evaluación de forma semestral.

Durante el año 2016 en la evaluación de desempeño laboral de 159 profesionales de salud: el 67.29% obtuvo puntuación superior, el 24.53% puntuación promedio, mientras que el 8.17% desaprobado.

Finalmente, la idea de investigación nace a partir de la experiencia personal, pues se sabe que el manejo del desplazamiento del recurso humano como parte de la gestión de recursos humanos en dicho instituto se basa en que todos deben saber y manejar todo, y por ende realizar dicho desplazamiento cuando sea necesario.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación que existe entre el desplazamiento del recurso humano y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018?

1.3. Justificación Teórica

La presente investigación se realizó porque los recursos humanos en instituciones de salud son de suma importancia pues conforman una parte fundamental en la producción de servicios de salud; contribuyendo a la realización efectiva de políticas de salud y a la organización de sistemas de salud y de servicios de salud adecuados. Permite conocer la importancia del desplazamiento del recurso humano desde el punto de vista organizacional del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, todo esto a fin de que su recurso humano pueda desempeñarse en un ambiente agradable, se prepare más y en el que se encuentre satisfecho con la labor encomendada, esto es que las personas adecuadas se encuentren en los lugares adecuados, logrando una distribución equitativa de las (os) profesionales de salud en los diversos servicios con los que cuenta dicho instituto.

1.4. Justificación Práctica

El establecer la relación que existe entre el desplazamiento del recurso humano y el desempeño laboral servirá para que la gerencia de los recursos humanos en salud establezca los beneficios e impacto de realizar dichas rotaciones, como actualmente está establecido dentro de su forma de gestión de recursos humanos, constituyendo así un punto de partida para la transformación del mismo, de ser necesario. Además permitirá establecer las estrategias a fin de optimizar el desempeño laboral de los recursos humanos en salud constituyendo un referente nacional de la gestión de dichos recursos. Se busca que esta investigación sirva como referencia, antecedente y motivación para otras investigaciones similares.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el desplazamiento del recurso humano y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- Describir el desplazamiento de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018.
- Evaluar el desempeño laboral en su dimensión de autoevaluación de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018.
- Evaluar el desempeño laboral en su dimensión de evaluación del par de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018.

- Evaluar el desempeño laboral en su dimensión de evaluación del jefe inmediato de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1.Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación

La presente investigación contiene dentro de sus variables el desempeño laboral, para lo cual emplea la evaluación del desempeño de los profesionales de salud sujetos de investigación.

La evaluación es en sí misma una actividad desarrollada por el hombre que refleja la peculiaridad específica de la forma superior de la misma, consistente en la transformación consciente del medio, posee un carácter social y está determinada por las condiciones sociales en que se enmarca. Si se reflexiona alrededor de la definición de la actividad como categoría filosófica puede apreciarse que el proceso de evaluación, constituye también un nexo del sujeto con el objeto, estimulado por la necesidad de perfeccionamiento y desarrollo, el cual se lleva a cabo por medio de un sistema de acciones humanas... Los teóricos de la evaluación difieren ampliamente en la manera de entender qué es y cómo evaluar. Muchos han implementado con mayor o menor fidelidad un modelo conceptual, filosófico e ideológico... La proliferación de modelos es una señal de crecimiento y muestra la complejidad de los problemas metodológicos y conceptuales que pueden encontrarse en la evaluación. Este fenómeno se explica desde el punto de vista filosófico si se tiene en cuenta que evaluar es un proceso subjetivo que refleja la realidad objetiva y cada pensador le imprime el sello de la sociedad y el sistema de valores que le ha tocado vivir, mediante un proceso valorativo.

(Pérez y Bustamante, 2004, p.1)

2.2. Antecedentes de Investigación

Antecedentes Internacionales:

Groen, Wouters y Wilderom. Participación de los empleados, métricas de desempeño y desempeño laboral: Un estudio de encuesta basado en la teoría de la autodeterminación.

Objetivo: Discernir si las métricas que han sido desarrolladas en conjunto con los empleados operacionales se consideran de mayor calidad y, a su vez, son utilizadas más por los gerentes y si este uso está vinculado a un mayor desempeño laboral de los empleados. **Método:** Debido a que los datos de archivo disponibles públicamente para probar las hipótesis no están disponibles, recopilamos nuestros propios datos, utilizando un método de encuesta y siguiendo el marco de Van der Stede et al. (2005) para evaluar la calidad de la investigación de encuestas. Sobre la base de la libre determinación, investigamos si los diferentes usos de las métricas de rendimiento tienen diferentes efectos. Nosotros encuestamos 86 pares de empleados operativos y sus gerentes inmediatos en diversos empleos e industrias y probamos nuestras hipótesis con el modelado de ecuaciones estructurales. **Resultados:** Los resultados mostraron que cuando los empleados involucrados en el desarrollo de métricas de desempeño, los gerentes percibieron que las métricas calidad y empleó los indicadores más para evaluar y recompensar a los empleados. Además, hemos encontrado el desempeño de los empleados fue sólo mayor cuando las métricas se utilizaron con fines de evaluación. Encontramos sin efecto para el uso de las métricas para compensación monetaria o recompensas no monetarias. **Conclusiones:** En resumen, este estudio demuestra que la participación de los empleados en el progreso de medidas da efectos sobre la calidad de las métricas, y muestra que el efecto subsiguiente sobre el desempeño en el cómo se utilizan estas métricas. Discutimos las implicaciones para los gerentes que desean asegurar que el efecto el desempeño laboral de los

empleados es positivo cuando involucran a los empleados en las métricas de rendimiento. (Groen, Wouters y Wilderom, 2016)

Morán. La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas.

Objetivo: Tuvo como objetivo general proporcionar una visión global y práctica de la evaluación del profesional de la salud en formación, centrada en su proceder en situación real, en su desempeño. **Métodos:** Se utilizaron la observación, autoevaluación, supervisión y actividad asistencial, para promover la evaluación formativa y ser de fácil aplicación. Explicamos sus características, las ventajas, desventajas y errores de uso. No existen buenos o malos métodos, ya que cualquiera de ellos, usado con rigor, puede ser de utilidad. Lo realmente importante es dar sentido a las acciones formativas, incorporando un plan de evaluación como parte del proceso formativo. **Resultados:** Dentro de los hallazgos obtenidos, el puntaje más bajo en la situación real (desempeño), respecto a la fingida (competencia), no representa una pérdida de la competencia, sino que la actuación en situación real está expuesta a diversos factores externos que influyen en el comportamiento del profesional en formación. (Morán, 2016)

Chaparro, Guzmán, Naizaque, Ortiz y Jiménez. Factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología.

Objetivo: Identificar los diversos factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología. **Métodos:** Se trata de un estudio cualitativo. La población estuvo constituida por el personal auxiliar de odontología de dos clínicas privadas ubicadas en el norte y sur de Bogotá, Colombia. Se realizaron cuatro entrevistas semiestructuradas a profundidad en forma individual y presencial. Para diseñar el cuestionario se agruparon las preguntas en seis categorías: información personal, información laboral, ambiente y área de trabajo, rol y relaciones, motivaciones y reconocimientos, y percepción. Las entrevistas se grabaron para posteriormente ser

transcritas, analizando el contenido de cada una de ellas para luego seleccionar las respuestas más resaltantes por cada categoría. **Resultados:** Se determinaron cuatro categorías de análisis: condiciones laborales, socialización en el lugar de trabajo, entorno familiar y falta de incentivos, las cuales consolidan las principales causas de rotación del personal auxiliar de odontología. **Conclusiones:** Las condiciones laborales son el principal factor causante de la rotación del personal auxiliar. Otros factores relevantes son la ausencia de incentivos, las malas relaciones entre auxiliares y sus jefes inmediatos y los problemas de armonización entre el trabajo y las necesidades del contexto familiar. (Chaparro, Guzmán, Naizaque, Ortiz y Jiménez, 2015)

Platis, Reklitis y Zimeras. Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los servicios de atención médica.

Objetivo: Analizar la relación entre satisfacción laboral y desempeño en el trabajo. **Materiales y Métodos:** El análisis se realizó en el Centro Nacional de Administración Pública y Gobierno Local, durante el proceso de cuestionario con escala de 7-Likert se distribuye a 246 enfermeras. El análisis entre los parámetros de satisfacción laboral versus parámetros de desempeño de trabajo propio. El análisis de los principales componentes sugiere que para la satisfacción laboral los parámetros importantes son (basados en sus pesos): satisfacción del gerente (peso = 0,703), gestor de la forma de satisfacción en administración (peso = 0,732), satisfacción de las formas de trabajo (peso = 0,657), satisfacción del reconocimiento (peso = 0,627), satisfactorio de horas de trabajo (peso = 0,695) y satisfactorio de seguridad de trabajo (peso = 0,707). Para el desempeño por cuenta propia los parámetros más importantes son (basados en sus pesos): auto-satisfacción de la cantidad de trabajo (peso = 0,896), auto-satisfacción de productividad (peso = 0,878), auto-satisfacción de las iniciativas (peso = 0,794), auto-satisfacción de los objetivos de trabajo (peso = 0,766) y la auto-satisfacción de las mejoras de calidad (peso = 0,792). **Resultados:** Los

resultados de nuestro análisis, respaldado por muchos hallazgos en la literatura que enfatizan el papel de la gestión adecuada en la creación de un buen clima en el lugar de trabajo. Para el desempeño de trabajo propio, los parámetros más relevantes son la calidad del trabajo y la personalidad del trabajo que explica el 82.49% de la información total. Los valores medios de la satisfacción son altos presentando fuertes correlaciones entre ellos la calidad del trabajo indicada en varios estudios más como un factor que influye en el rendimiento. **Conclusión:** La interconexión y la interdependencia de los dos parámetros (personalidad del trabajador y desempeño laboral) es un fenómeno que ha se ha estudiado en profundidad la mayor parte de los procesos de producción. Especialmente para los servicios de salud: sentimientos personales, opiniones e incluso actitudes de las enfermeras juegan un papel crucial en su desempeño. (Platis, Reklitis y Zimeras, 2015)

Cubillos, Velásquez y Reyes. Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado.

Objetivo: Diseñar un plan de mejoramiento dirigido a la intervención de las variables de clima organizacional que afectan negativamente al desempeño laboral en una empresa del sector público. **Metodología:** Estudio con enfoque cuantitativo, propositivo y descriptivo, donde que se analizaron los resultados de las encuestas aplicadas a los funcionarios por la entidad, y asimismo el grupo de investigación elaboró y aplicó una entrevista a los directivos de la entidad con el propósito de corroborar los hallazgos obtenidos en las encuestas anteriormente mencionadas, realizando una explicación detallada de los resultados obtenidos para encontrar la relación existente entre el clima organizacional y la evaluación de desempeño laboral, para crear un plan de mejoramiento que permita a la organización mejorar los aspectos que actualmente afectan al desempeño laboral. **Conclusiones y Recomendaciones:** Se presenta a la entidad un plan de mejoramiento enfocado en dos estrategias para influir directamente en el desempeño

laboral a través de la intervención de las variables del clima organizacional que le afectan negativamente y así lograr los objetivos tanto individuales como corporativos. Es así que, se comprueba que desde el área de gestión humana se puede influir directamente en la habilidad de las organizaciones, dejar de ser vista como una simple área de apoyo y evidenciar que puede estar totalmente alineada con la misión, la visión y en general con la planeación de éstas. (Cubillos, Velásquez y Reyes, 2014)

Lerner, Johantgen, Trinkoff, Storr y Han. Las deficiencias de la encuesta en el hogar de ancianos son más altas en las instalaciones con mayor rotación del personal.

Objetivo: Examinar el volumen de negocios de la CNA y la enfermera licenciada (RNpLPN / LVN) en relación con el número de deficiencias en hogares de ancianos. **Diseño:** Un análisis de datos secundario de información de la Encuesta Nacional de Hogares de Ancianos (NNHS) y datos contemporáneos de la base de datos de Encuesta, Certificación y Reporte en Línea (OSCAR). Los datos fueron vinculados por la instalación como la unidad de análisis para determinar la relación de la CNA y la licencia de enfermería volumen de negocios en las deficiencias de los hogares de ancianos. **Resultados:** La alta facturación de la CNA estuvo asociada con un alto número de Calidad de Atención (OR 1.53, IC 95% 1.10 e2.13), Comportamiento Residente (OR 1.42, IC 95% 1.03e1.97) y deficiencias totales seleccionadas (OR 1.54, IC 95% 1.12e2.12). La rotación de la enfermera licenciada se relacionó significativamente con las deficiencias de calidad de atención (OR 2.06, IC del 95% 1.50e2.82) y el total de deficiencias seleccionadas (OR 1.71, IC 95% 1.25e2.33). Cuando tanto el volumen de licenciado de enfermería fueron incluidos en el mismo modelo, la alta licencia de enfermería volumen de negocios fue significativamente asociados a la Calidad de Atención ya las deficiencias totales, mientras que la facturación de la CNA no estuvo categoría de deficiencias. **Conclusión:** El volumen de negocios en hogares de ancianos para enfermeras licenciadas y CNAs se

asocia con la calidad problemas medidos por las deficiencias. (Lerner, Johantgen, Trinkoff, Storr y Han, 2014)

Blanca, Del Rosal, Gonzáles, Aceituno, Martín y Arjona. Efecto de la implantación de turnos de enfermería «a demanda» sobre las horas de absentismo.

Objetivo: Estudiar la influencia de un nuevo sistema de turnos rotatorios sobre el absentismo del personal de enfermería, con la originalidad de que tanto la distribución horaria, como la planificación y la adjudicación de los turnos se han realizado según las demandas del propio personal.

Metodología: Se realizó en el Hospital Infanta Margarita, de Cabra (Córdoba, España), y la implementación de los nuevos turnos fue en el primer trimestre de 2011. Se ha pasado a 3289 horas de un total de 5551 horas absolutas de ausencia por semestre. **Resultados:** La instauración de este nuevo sistema de turnos «a demanda» parece haber logrado una reducción notable en el número de horas de ausencia del trabajo. Se trata de una estrategia para tratar de conciliar al máximo la jornada laboral con la vida personal y familiar.

Conclusiones: La implantación de un nuevo régimen de turnos en el cual el propio personal de enfermería ha participado en el diseño de la distribución horaria, la planificación y la adjudicación de los turnos, parece haber conseguido una reducción relevante en el número de horas de ausencia del trabajo. La flexibilidad horaria ya ha manifestado su influencia positiva en la satisfacción de las (os) enfermeras (os), y de hecho constituye uno de los estándares propios de los hospitales magnéticos. El nuevo sistema ha alcanzado, además, otros objetivos deseados por la organización, tales como el ajuste del cómputo horario anual y la eliminación de los turnos desempeñados exclusivamente en horario nocturno. Se trata de un sistema que tiene aceptación tanto por parte de los gestores sanitarios como del personal asistencial implicado, pero del que investigaciones y experiencias futuras deben demostrar o refutar su aplicabilidad en contextos más amplios. (Blanca, Del Rosal, Gonzáles, Aceituno, Martín y Arjona, 2012)

Antecedentes Nacionales:

Campos, Gutiérrez y Matzumura. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado.

Introducción: La rotación de personal constituye una parte importante de la gestión de recursos humanos y, por ende, debe considerar sus efectos directos o indirectos sobre el desempeño laboral. Objetivo: Determinar la relación entre rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado en oftalmología. **Materiales y**

Métodos: Estudio correlacional, prospectivo, de corte transversal. Se aplicó muestreo no probabilístico por conveniencia, haciendo un total de 29 enfermeras participantes del estudio. Para medir la variable rotación se elaboró un instrumento de 24 preguntas, dividido en cuatro dimensiones, con un índice de confiabilidad de 0.72. Asimismo, para la evaluación de desempeño, se utilizó un instrumento de 21 preguntas, dividido en 6 dimensiones, con un índice de confiabilidad de 0.86. **Resultados:** 93.1% fueron mujeres; 34.5% con edad entre 41 y 50 años; 62.0% con estado civil casadas, 75.9% con condición laboral nombradas. Resultados generales de rotación: 58.6% indiferente, 20.7% adecuada y 20.7% no adecuada. Resultado final del desempeño laboral: 55.2% moderado, 27.6% bajo y 17.2% alto. El resultado de correlación según Pearson ($p\text{-valor} = 0.511$).

Discusión: La rotación sucede cuando falta personal en determinado servicio, sin considerar el entorno familiar del trabajador, no contempla incentivo económico y es percibida por las enfermeras como generador de crecimiento profesional. La evaluación del desempeño laboral estriba en la subjetividad de los evaluadores. **Conclusiones:** No se encontró relación significativa entre rotación y desempeño laboral. (Campos, Gutiérrez y Matzumura, 2019)

Baéz, Esquivel, Núñez, Rojas y Zavaleta. Influencia del Clima, Motivación y Satisfacción Laboral en la Rotación Laboral de la Generación “Y” en las Entidades Bancarias de la Ciudad del Cusco.

Objetivo: Tuvo como objetivo describir la relación entre el clima, motivación y satisfacción laboral en la rotación laboral del grupo poblacional denominado Generación “Y”, en las principales entidades bancarias de la ciudad del Cusco. **Metodología:** Investigación descriptiva y correlacional, con un enfoque cuantitativo, que emplearon como instrumentos de investigación, la Escala de Clima Laboral (CLSPC), elaborada por la psicóloga Palma en 1999; la Escala de Motivación en el Trabajo de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010); y la escala de satisfacción laboral propuesta por Anaya y Suárez (2004). El tamaño de la muestra fue de 159 funcionarios de la ciudad del Cusco de los cuatro bancos más importantes del sector: (a) Banco de Crédito del Perú, (b) BBVA Banco Continental, (c) Interbank y (d) Scotiabank, debido a que estos son los que concentran la mayor cantidad de trabajadores de las entidades financieras en la Región Cusco. Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22.0. **Conclusiones:** El análisis de la teoría y los resultados del cálculo estadísticos obtenidos, permitieron concluir que: Existe una relación significativa entre las variables de motivación y satisfacción laboral con la rotación laboral de la Generación “Y” en las entidades bancarias de la ciudad del Cusco, 2015. Con respecto al clima laboral, se evidenció una relación no significativa con la rotación laboral. (Baéz, Esquivel, Núñez, Rojas y Zavaleta, 2017)

Arce. Relación entre la Evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: estudio en una empresa de servicios, entre los años 2011 y 2013.

Objetivo: Establecer la relación existente entre la obtención de la estabilidad laboral y los resultados de la evaluación del desempeño del trabajador, asimismo, determinar la calidad de dicha relación con el propósito de planificar y controlar las variables intervinientes para evitar una baja en el aporte del colaborador con respecto a los requerimientos de la organización que lo acoge. **Metodología:** Se trata de una revisión de la bibliografía pertinente, encuestas a expertos en el tema y la realización de focus group

para comprobar éstas. Utilización del estadístico ANOVA para comparar las medias y determinar su nivel de significancia. **Conclusiones:** La relación entre los resultados de la evaluación de desempeño y el resultado de adquirir la estabilidad laboral es directa, es decir, al adquirirse la estabilidad laboral, los resultados de la evaluación de desempeño decrecen considerablemente, con relación al año previo cuando el colaborador no tenía estabilidad laboral. Y esto, sin ninguna variación significativa en el entorno de trabajo. Con respecto al resto de trabajadores evaluados junto con las 2 muestras, y que aún no alcanzan la estabilidad laboral, los resultados de su evaluación de desempeño suelen mejorar en la mayoría de casos, o mantenerse similares en relación al año anterior. Dado que dicho grupo tiene características similares a los que han adquirido la estabilidad laboral, este grupo podría operar como una población “testigo”. En dichas poblaciones, la que adquirió la estabilidad laboral y aquella que aún no, lo único que las diferencia como variable influyente en la evaluación de desempeño es, justamente, esa condición: la Estabilidad Laboral. Esto reforzaría la importancia de la estabilidad laboral como elemento explicativo de esa variación en la evaluación de desempeño. Con intención de enriquecer posibles investigaciones ampliatorias, sería sumamente interesante aislar y controlar las variables de género y nivel educativo, a fin de determinar una posible influencia en relación a los temas centrales de la presente investigación, como son estabilidad laboral y evaluación de desempeño. (Arce, 2016)

Carnaqué. Sistema de Compensación Salarial y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013.

Objetivo: Conocer porqué la empresa perteneciente al sector educativo con casi 28 años en el mercado, en la última década no ha obtenido los resultados coherentes con las expectativas de su dueño. En esta investigación se desarrollan los principales componentes del sistema de compensación salarial, se diagnostica su nivel de desempeño y a la vez se

analiza la relación entre ambas variables: compensación laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco en la ciudad de Chiclayo. **Metodología:** Investigación descriptiva correlacional, expresada en términos cuantitativos, aplicada al total de la población, que estuvo conformada por los 52 trabajadores que laboraban en el instituto a la fecha del estudio, es decir entre Noviembre 2013 a Febrero del 2014. La recolección de datos fue a través de la observación directa, revisión de documentos, aplicación de entrevistas y cuestionarios validados al personal que labora en dicha institución. **Resultados:** Se comprobó la hipótesis planteada de que existe una relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto, al obtener un índice de correlación de 0.70, lo que indica que existe una correlación positiva alta entre ambas variables. **Recomendaciones:** Se sugieren algunos procedimientos que formarán parte de su sistema de compensaciones como: control de asistencia, banco de horas, vacaciones, asignación por estudios, compensación salarial, que ayudarán a mejorar sin incurrir en costos laborales adicionales que la empresa no está dispuesta a solventar en la actualidad. Cualquier cambio involucra un compromiso por parte del dueño y directivos de la empresa por lo que antes de emprender algún tipo de modificación deberán hacer un firme acuerdo para poder dar impulso a esta propuesta y hacer viable su ejecución, garantizando así la calidad del servicio que permita alcanzar sus objetivos y consolidar su futuro. (Carnaqué, 2014)

Domínguez y Sánchez. Relación entre la Rotación de Personal y la Productividad y Rentabilidad de la Empresa Cotton Textil S.A.A. – Planta Trujillo, 2013.

Objetivo: Conocer la relación que existe entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de Cotton Textil S.A.A – Planta Trujillo en el año 2013. **Materiales y Métodos:** El diseño de contrastación es correlacional. La población estuvo constituida por 255 trabajadores de la empresa Cotton

Textil S.A.A. Planta 2, ubicada en la ciudad de Trujillo y la muestra estuvo conformada por 154 trabajadores de la empresa. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento cuestionarios.

Conclusiones: Este estudio permitió determinar la confirmación de nuestra hipótesis, es decir que si existe una relación inversa entre la rotación de personal y la productividad; no obstante, con la rentabilidad existe una relación directa. Además, se estableció que el principal problema que tiene la empresa es la rotación del personal obrero; esto ha sido el principal motivo por el cual la rentabilidad y la productividad tengan problemas en su manejo a lo largo de los últimos años en dicha empresa. **Recomendaciones:** Finalmente, en base a lo anteriormente mencionado, se buscaron soluciones a esta problemática, mostrando como propuesta un programa de retención del talento, que consideramos minimizará el problema de alta rotación con el personal obrero y fidelizará a los operarios para impedir se genere un fenómeno de pérdida de valor rentable y productivo en la empresa. (Domínguez y Sánchez, 2013)

2.3.Bases Teóricas

Gestión de recursos humanos en salud

La gestión de recursos humanos, conocida también como administración de recursos humanos, es parte fundamental en el desarrollo organizacional de una institución y más aún en una institución prestadora de servicios de salud.

Se concluye en la necesidad de desarrollar una política de estado sobre recursos humanos que defina los lineamientos para que estos recursos produzcan servicios en volumen y calidad adecuada (...). Los indicadores de eficiencia son fundamentales para la planificación de los recursos humanos en un sistema de salud (...). Se considera fundamental continuar estudiando el comportamiento de la eficiencia en el sistema de salud mexicano y de ahí derivar recomendaciones específicas de política para mejorar el desempeño de este recurso. (Nigenda et al., 2016, p.541)

En este sentido se podría definir la administración de los recursos humanos (ARH). Que “implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales. En consecuencia, los administradores de todos los niveles deben interesarse en la ARH. Básicamente, todo administrador hace que se logren cosas a través de los esfuerzos de otros; esto requiere de una administración eficaz de los recursos humanos” (Mondy, 2010, p.4).

Chiavenato (2011)

La administración de recursos humanos es una responsabilidad administrativa y gerencial, esto es, de línea, aunque sea básicamente una función de staff. De esta manera, cualquiera que sea el área funcional elegida, el administrador necesariamente debe tener una visión clara de cómo enfrentar los asuntos relacionados con las personas, saber alinear los objetivos personales con los objetivos organizacionales y obtener una perspectiva amplia del área de Recursos Humanos para alcanzar su éxito profesional y conducir a la organización hacia la excelencia, la competitividad y la sustentabilidad. (p.439)

El campo de los recursos humanos en salud constituye un universo complejo de actores e instituciones provenientes de diversos sectores como el de la formación, el trabajo, la salud y la ciencia y tecnología (...). Particularmente, en el campo de los recursos humanos en salud, reconoce la confluencia de dos espacios: el espacio de la educación (aquel en que las instituciones educan o forman a los futuros trabajadores de salud), y el espacio del trabajo en salud (aquel donde los trabajadores de salud realizan técnica y socialmente sus actividades) (...). Asimismo, toda vez que el trabajo en salud constituye un servicio público y por ende una responsabilidad social, que requiere de una armonía entre los derechos y los deberes de los trabajadores y los ciudadanos.

(Ministerio de Salud de Argentina, 2015, p.6)

Es así que el Ministerio de Salud del Perú en colaboración con los gobiernos regionales crearon el Plan Sectorial Concertado y

Descentralizado para el Desarrollo de Capacidades en Salud, 2010-2014 (PLANSALUD); con el objetivo de fortalecer las capacidades de los recursos humanos en salud y contribuir para que la atención de salud se desarrolle con eficiencia, calidad, pertinencia, equidad e interculturalidad en el marco de la descentralización, el aseguramiento universal en salud y las políticas de salud.

(Huamán, Liendo & Núñez, 2011, p.362)

Desplazamiento del Recurso Humano

El desplazamiento del recurso humano constituye el movimiento de dicho recurso del área donde se desempeña normalmente a otra. Conocido también como rotación o movimiento de personal. Existen sin embargo, múltiples definiciones al respecto. “La rotación de personal se define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización” (Chiavenato, 2011, p.116).

La rotación de puestos (algunas veces denominada capacitación cruzada) es un método de capacitación y desarrollo en el cual los empleados se desplazan de un puesto de trabajo a otro para ampliar su experiencia. Las tareas de los niveles más altos requieren con frecuencia de esta amplitud de conocimientos. Los programas de capacitación rotacional ayudan a los empleados a entender una variedad de puestos de trabajo y sus interrelaciones, mejorando con ello la productividad. Las organizaciones usan con frecuencia la rotación de puestos para eliminar el aburrimiento, incentivar un mejor desempeño laboral, disminuir el ausentismo y otorgar flexibilidad adicional en las asignaciones de puestos. Las organizaciones racionalizadas tienen que hacer más con menos, por lo que tendría sentido desarrollar a los empleados para que puedan asignarse a cualquier puesto donde sean necesarios. La rotación de puestos también es conveniente para proteger a la compañía contra la pérdida de empleados clave.

(Mondy, 2010, p.205)

De acuerdo a lo anteriormente descrito, existen varios tipos de rotación del recurso humano, siendo considerada para este estudio la llamada rotación o desplazamiento interno.

La rotación o desplazamiento interno es cuando el trabajador no sale de la empresa sino que cambia de puesto dentro de la misma, dentro de ésta tenemos:

- Promoción: Se refiere a un incremento de categoría, es decir, un aumento de sueldo sin cambiar de cargo.
- Descenso: Se entiende por un cambio de puesto, de uno de mayor rango y sueldo a otro de características inferiores.
- Transferencia: Es un traslado en línea horizontal, es decir a otro cargo con el mismo nivel y el mismo salario, que podría darse a otro servicio o departamento.

(Bahamonde, 2015, p.30)

El movimiento o desplazamiento lateral de un trabajador dentro de la organización se denomina transferencia. Una transferencia puede ser iniciada por la empresa o por el empleado. Este proceso no implica y no debería implicar que una persona esté siendo promovida o relegada. Las transferencias tienen varios fines. En primer lugar, las instituciones necesitan reorganizarse con frecuencia. Las oficinas, servicios y/o departamentos se crean y se anulan en respuesta a las necesidades de la institución. Al incorporar las posiciones creadas por una reorganización, la institución tal vez tenga que movilizar o rotar a los empleados sin promoverlos. Las reubicaciones con motivo de transferencias son mucho más comunes que las promociones. Puede existir una situación similar cuando se cierra una oficina o un departamento. En vez de despedir a los empleados valiosos, la administración opta por transferirlos a otras áreas dentro de la organización. Estas transferencias pueden implicar el

desplazamiento de un empleado a otro escritorio dentro de la misma oficina o a una localidad que se encuentre en otra parte del mundo.

(Mondy, 2010, p.428)

Con respecto a lo dado por el Ministerio de Salud de nuestro país, se encuentra establecido lo concerniente al desplazamiento de personal.

El desplazamiento de personal es el acto de administración mediante el cual un servidor civil, por disposición fundamentada de la entidad pública, pasa a desempeñar temporalmente diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, teniendo en consideración las necesidades del Servicio Civil y el nivel ostentado.

Los desplazamientos son:

- a) Designación como directivo público o como servidor de confianza.
- b) Rotación.
- c) Destaque.
- d) Encargo de funciones.
- e) Comisión de servicios.

(Ley N° 30057, 2013)

Desempeño Laboral

El desempeño laboral es sumamente importante en las organizaciones, del cual depende su éxito. “Las competencias básicas (en forma de conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, rasgos, valor u otra característica personal) son las cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que diferencian el desempeño de las personas” (Chiavenato, 2011, p.340).

En este contexto se da, además, la administración o gestión del desempeño.

La gestión o administración del desempeño, es un procedimiento dirigido hacia las metas y orientado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen apropiadamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos y por ende de la

organización. Es un elemento clave en el logro de la estrategia organizacional, pues implica la medición y el mejoramiento del valor de la fuerza de trabajo.

(Mondy, 2010, p.238)

Existen factores relacionados al desempeño laboral. “El desempeño está influenciado por seis factores que son: motivación, habilidades, rasgos personales, claridad, aceptación del rol y oportunidades para realizarse” (Ghiselli citado por Robalino, 2016, p.30).

Evaluación del Desempeño Laboral

Tan importante como el desempeño, es su evaluación, pues esta permite conocer el estado en el que se encuentra a fin de mejorarlo de ser necesario.

La evaluación del desempeño es una herramienta que puede ser usada para verificar el grado de realización de objetivos y metas propuestos a nivel de cada colaborador. Permitiendo una medición integral sistemática y objetiva de la conducta profesional y el rendimiento o el cumplimiento de resultados, esto quiere decir lo que las personas son, hacen y pueden lograr.

(Mejía, 2016, p.37)

Por su lado, Chiavenato (2011) afirma: “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona” (p.202). Mientras que, Mondy (2010) sostiene: “La evaluación del desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas” (p.239).

La evaluación del desempeño laboral de 360 grados abarca el contexto externo que rodea a cada trabajador. Se trata de una evaluación en forma

circular desarrollada por todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el sujeto evaluado. Participando en dicha evaluación: el superior, los compañeros y/o colegas de trabajo, los subordinados, los clientes internos y los clientes externos, los proveedores y todas las personas que giran alrededor del evaluado con una magnitud de 360 grados. Es la manera más completa de evaluación, porque la información procede de todos lados y brinda las condiciones para que el individuo se ajuste a las muy distintas demandas que recibe de su contexto laboral o de sus diferentes asociados.

(Chiavenato, 2011, p.205)

La retroalimentación o feedback de 360 grados constituye un método de evaluación del desempeño que conlleva información de la evaluación, procedente de niveles múltiples dentro de la empresa y de fuentes externas. En este método, todas las personas que se encuentran alrededor del empleado que está sujeto a evaluación pueden otorgar calificaciones, incluyendo al mismo empleado, a los gerentes, a los supervisores, los subordinados, los compañeros o colegas de trabajo, los miembros del equipo, y los clientes internos y externos.

(Mondy, 2010, p.247)

2.4.Glosario de Términos

Recursos humanos: Las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales (Chiavenato, 2011).

Gestión de los recursos humanos: Son todos aquellos actos que, organizada y sistemáticamente, realiza una organización con el objetivo de contar con el personal necesario en el momento oportuno, según las necesidades y aspiraciones definidas por la propia organización (OMS y OPS, 2015).

Profesionales de salud: Una profesión o carrera es una vocación que se representa por la existencia de un cuerpo común de conocimientos y un procedimiento para certificar a sus miembros. En este sentido, los profesionales de salud son todas aquellas personas que se dedican a una profesión de las ciencias de la salud (Mondy, 2010).

Desplazamiento del recurso humano: La acción de personal, mediante la cual el servidor es movido para prestar servicios dentro en la misma entidad, manteniéndose el nivel de carrera obtenido (Gutiérrez, 2017).

Desempeño laboral: Es la forma particular como el empleado realiza las tareas y/o actividades que conforman su descripción del puesto; es decir, es el accionar único y particular de cada colaborador o trabajador con respecto a las tareas que han sido ordenadas por la empresa y para las que ha sido contratado (Arce, 2016).

Evaluación de desempeño laboral: Es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo (Chiavenato, 2011).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación: La presente investigación con enfoque cuantitativo, siendo el diseño de investigación no experimental, tipo correlacional, prospectivo de corte transversal, pues buscó medir la relación existente entre las variables del problema.

3.2. Unidad de Análisis: Estuvo compuesto por el profesional de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”.

3.3. Población de Estudio: La población estuvo conformada por todos los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, los cuales se dividieron en enfermeras, médicos oftalmólogos, tecnólogos médicos (optómetras), químicos farmacéuticos y asistentes sociales, haciendo un total de 164.

Cuadro 1. Distribución de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” – Oficina de Personal (Setiembre 2017)

Profesional de salud	Condición laboral		Total
	Nombrado	CAS	
Enfermera (o)	45	15	60
Médico	58	10	68
Tecnólogo médico	6	17	23
Químico farmacéutico	8	2	10
Asistente social	3	0	3
Total			164

Criterios de Inclusión:

- Sujetos de investigación que deseen participar voluntariamente en el estudio.
- Profesionales de salud que han sido desplazados, es decir movidos del servicio dónde se desempeñan normalmente a otro.
- Todos los profesionales de salud en condición laboral Decreto Legislativo 276 (nombrados) y Decreto Legislativo 1057 (CAS).

Criterios de Exclusión:

- Profesionales que se encuentran en pasantía.
- Se excluyen los profesionales de salud psicólogo y biólogo.
- Profesionales de salud en condición terceros.

De la población mencionada, y teniendo en cuenta en que la institución no se tiene la información sobre la cantidad de desplazamientos realizados al mes, se hizo un cálculo de acuerdo a la experiencia y relacionado además con el ausentismo laboral (que haría necesario el desplazamiento). Y además los profesionales que son desplazados en mayor cantidad.

Cuadro 2. Porcentaje aproximado de desplazamiento según grupo ocupacional de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”.

Profesional de salud	Desplazamiento realizado		Nuevo
	Total	Porcentaje	Total
Enfermera (o)	60	66%	40
Médico	68	28%	19
Tecnólogo médico	23	15%	4
Químico farmacéutico	10	78%	8
Asistente social	3	30%	1
Total			72

1.6. Tamaño de Muestra: Se aplicó la fórmula de cálculo de tamaño de la muestra de una población finita y variable cualitativa.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población es 72

Z_{α} = Coeficiente de confianza al 95% es 1.96

p = Probabilidad de ocurrencia del hecho es 0.05

q = Probabilidad de no ocurrencia del hecho (1-p) es 0.95

e = Error absoluto es 0.05

$$n = \frac{72 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (72 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = 53$$

1.7. Selección de Muestra: La selección de la muestra fue a través de muestreo probabilístico, mediante muestreo aleatorio estratificado, donde cada tipo de profesional de salud constituye un estrato o grupo.

Cuadro 3. Cálculo de muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional

Profesional de Salud (Estrato)	Números de Sujetos en el Estrato	Proporción	Muestra del estrato
Enfermera	40	55.6%	29
Médico	19	26.4%	14
Tecnólogo Médico	4	5.6%	3
Químico Farmacéutico	8	11.1%	6
Asistente Social	1	1.3%	1
TOTAL	72	100%	53

1.8. Técnicas de Recolección de Datos: Como técnica de recolección de datos se utilizó:

- a) **La Encuesta:** se obtuvo información a través de cuestionarios, destinados a obtener respuesta sobre el problema de estudio y que el investigado llenó por sí mismo.

Se utilizaron dos instrumentos para recolectar los datos:

El instrumento 1: Cuestionario para Describir el Desplazamiento del Recurso Humano, consta de 2 partes. La primera parte correspondió a los datos generales del profesional de salud, donde se indicó edad, estado civil, régimen laboral / condición laboral, profesión, tiempo de servicio en la institución, servicio en el que labora actualmente, servicio dónde laboró anteriormente y tiempo en el servicio actual; y la segunda parte corresponde al desplazamiento, el cual posee 24 ítems y mide 4 dimensiones: Dimensión Gerencial, que constó de 6 preguntas; Dimensión Trabajador, con 8 indicadores; Dimensión Motivación y Reconocimiento, que costó de 3 ítems o indicadores y la Dimensión Percepción, que constó de 7 indicadores o preguntas, donde se pudo responder en una escala de Likert desde muy de acuerdo hasta muy en desacuerdo. (Anexo N° 4)

Este instrumento se creó teniendo en cuenta los resultados de los estudios realizados por Bautista et al. (2014) y Chaparro et al. (2015), además de la experiencia, obteniendo así un diseño previo, el cual fue revisado en un primer momento por personas conocedoras en el tema de gestión de recursos humanos en salud, dando lugar a una segunda versión, para dar pase a la validez de contenido a través de juicio de expertos, que se detalla a continuación.

Validación del Instrumento de Recolección de Datos

Los instrumentos de medición deben ser plenamente válidos y confiables. La confiabilidad hace referencia al hecho de medir una variable de manera constante y la validez a que el instrumento mide lo que quiere medir. (Hernández, Fernández & Baptista, 2006)

Validez de Contenido del instrumento: La validez de contenido es el grado en que la medición representa al concepto o variable medida. (Hernández, Fernández & Baptista, 2006). La validez de contenido generalmente se evalúa a través de un panel o un juicio de expertos. Autores como Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) sugieren un rango de dos hasta 20 expertos para la validación de contenido (McGartland et al., 2003)

Para la validez se empleó la validez de contenido, para lo cual se realizó el Juicio de Expertos, entrevistando a 6 profesionales considerados expertos en el tema motivo de investigación (Anexo N°7), a cada uno de los cuales se le presentó un resumen del Proyecto, el instrumento propuesto por la investigadora, y una Guía para la validez que consta de 13 preguntas, para emitir su juicio de manera individual (Anexo N°6).

Los juicios emitidos permitieron determinar la consistencia interna del instrumento mediante el estadístico Kappa. El Índice Kappa (κ) corresponde al porcentaje de concordancias observadas sobre el total de observaciones,

habiendo descartado las concordancias atribuibles al azar. El coeficiente Kappa (κ) toma valores entre -1 y +1; mientras más cercano a +1, mayor es el grado de concordancia inter-observador. (Cerdeira & Villarroel, 2008).

Se obtuvo un Índice de Kappa de 0,79 el cual representa un Grado de Concordancia Sustancial o Bueno (Anexo N° 8).

Confiabilidad del Instrumento: La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Es el grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

Para la confiabilidad se empleó la Prueba Piloto, que consiste según Hernández et al. (2006) en administrar el instrumento a personas con características semejantes a las de la muestra objetivo de la investigación. La prueba piloto se realiza con una reducida muestra (inferior a la muestra definitiva).

Para el estudio piloto, fueron incluidos 12 profesionales de salud (aproximadamente el 20% de la muestra definitiva); entre médicos oftalmólogos, enfermeras, optómetras y químicos farmacéuticos, quienes decidieron participar voluntariamente en la prueba piloto. Se seleccionaron profesionales que no entran en el estudio y que presentan similares características. Los resultados de la prueba muestran un tiempo empleado para cada cuestionario entre 20 a 30 minutos, no presentando problema alguno y refiriendo haber entendido dicho cuestionario, aplicándose el instrumento al finalizar el turno laboral.

La prueba piloto permitió establecer el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, que es un modelo de consistencia interna, que estriba en la

correlación inter-elementos promedio, atribuible a los instrumentos cuyos ítems tienen varias alternativas de respuesta a través de una escala tipo Likert, como es el caso del instrumento en mención. Este método consiste en establecer las diferencias de cada una de las respuestas, precisar la varianza del instrumento y por último determinar el coeficiente alfa (α). Los valores del coeficiente oscilan entre 0 y 1, y se considera que existe una buena consistencia interna cuando el valor de alfa es superior a 0,7 (Pérez et al., 2007).

El resultado de confiabilidad que se obtuvo en el alfa de cronbach fue de 0.729 (Anexo N° 10).

El instrumento 2: Formato de Evaluación del Desempeño, el cual constó de 21 ítems y midió 6 dimensiones: Orientación a los resultados, Calidad, Relaciones Interpersonales, Iniciativa, Trabajo en Equipo y Organización, dónde se respondió mediante una escala Likert con cinco opciones (desde 1 muy bajo hasta 5 muy alto).

Este instrumento fue obtenido del estudio de Montoya (2016), siendo un instrumento con resultado de confiabilidad por medio del alfa de cronbach de 0.861 (Anexo N° 5).

1.9. Análisis e Interpretación de la Información: Para determinar la relación del desplazamiento del recurso humano y el desempeño laboral, una vez recolectada la información se ordenó y obtuvieron tablas de contingencia (filas y columnas). Esta información fue vaciada a una base de datos: el software SPSS en versión 22, para el análisis estadístico. Los resultados son presentados en tablas de una y doble entrada, y cuadros. Se utilizaron las técnicas estadísticas de tendencia central, como la media. La relación se determinó por significancia estadística.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de Resultados

En el Cuadro 4, se presentan los resultados correspondientes a los datos generales de los profesionales de salud, donde 37,7% se encuentra entre los 31 y 40 años de edad; 73,6% corresponde al género femenino; 54,7% presentan estado civil casadas. Acerca del régimen laboral se encontró que 75,5% pertenecen a la condición de nombrada. Con respecto al tipo de profesión, 54,7% corresponde a profesionales en enfermería. En cuanto al tiempo de servicio en la institución corresponde que 24,5 labora entre 6 y 10 años. Con respecto al servicio dónde laboran actualmente 37,8% se desempeña en el área de consultorios externos, del mismo modo el servicio dónde laboró anteriormente 32,1% se desempeñó en consultorios generales. Asimismo se evidencia que 71,6% se encuentra laborando entre 1 y 11 meses en el servicio actual.

Cuadro 4. Resultado de datos generales de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, Lima-Perú, 2018.

DATO	ÍTEMS	Total			
		n	%	n	%
Edad	Entre 20 y 30 años	4	7,6	53	100
	Entre 31 y 40 años	20	37,7		
	Entre 41 y 50 años	17	32,1		
	Entre 51 y 60 años	12	22,6		
Género	Femenino	39	73,6	53	100
	Masculino	14	26,4		
Estado Civil	Soltera(o)	20	37,7	53	100
	Casada(o)	29	54,7		
	Conviviente	2	3,8		
	Divorciada(o)	2	3,8		
Régimen Laboral	Nombrada(o)	40	75,5	53	100
	Contrato Administrativo de Servicios	13	24,5		
Profesional de Salud	Enfermera(o)	29	54,7	53	100
	Médico	14	26,4		
	Tecnólogo médico	3	5,7		
	Químico Farmacéutico	6	11,3		
	Asistente Social	1	1,9		
Tiempo de Servicio en la Institución	Entre 0 y 5 años	13	24,5	53	100
	Entre 6 y 10 años	13	24,5		
	Entre 11 y 15 años	12	22,7		
	Entre 16 y 20 años	7	13,2		
	De 21 años a más	8	15,1		
Servicio dónde labora actualmente	Consultorios externos	20	37,8	53	100
	Consultorios especializados	14	26,4		
	Hospitalización	7	13,2		
	Centro Quirúrgico	5	9,4		
	Emergencia	7	13,2		
Servicio dónde laboró anteriormente	Consultorios externos	17	32,1	53	100
	Consultorios especializados	10	18,9		
	Hospitalización	5	9,4		
	Centro Quirúrgico	13	24,5		
	Emergencia	8	15,1		
Tiempo en el servicio actual	Entre 1 y 29 días	3	5,7	53	100
	Entre 1 y 11 meses	38	71,6		
	De 1 año a más	12	22,7		

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 5, se encuentran los resultados correspondientes al desplazamiento de los profesionales de salud en su dimensión gerencial donde 11,3% estuvo muy de acuerdo que el desplazamiento se realiza para fines de capacitación, mientras que 58,4% estuvo de acuerdo que el desplazamiento se realiza cuando falta personal en determinado servicio. Por otra parte 30,2% manifestaron su desacuerdo se realiza porque es política institucional y 7,5% respondieron estar muy en desacuerdo que el desplazamiento se realiza para cumplir un programa de rotación de personal.

Cuadro 5. Resultado del desplazamiento en su dimensión gerencial de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, Lima-Perú, 2018.

ÍTEMS	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
El jefe del servicio solicita el desplazamiento de determinado profesional	3	5,7	26	49,0	10	18,9	13	24,5	1	1,9	53	100
El desplazamiento se da cuando falta personal en determinado servicio	3	5,7	31	58,4	3	5,7	16	30,2	0	0	53	100
El desplazamiento se realiza para fines de capacitación	6	11,3	19	35,8	11	20,8	14	26,4	3	5,7	53	100
Se desplaza al profesional para resolver conflictos en determinado servicio	1	1,9	20	37,7	15	28,3	15	28,3	2	3,8	53	100
El desplazamiento de personal se realiza porque es política institucional	3	5,7	16	30,2	15	28,3	16	30,2	3	5,7	53	100
El desplazamiento se realiza para cumplir un programa de rotación de personal	4	7,5	22	41,6	10	18,9	13	24,5	4	7,5	53	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 6, se observan los resultados del desplazamiento de los profesionales de salud en su dimensión trabajador, 47,2% expresaron estar de acuerdo que el desplazamiento se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador; y además 52,8% respondieron en desacuerdo que el desplazamiento se realiza considerando el entorno familiar del trabajador.

Cuadro 6. Resultado del desplazamiento en su dimensión trabajador de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, Lima-Perú, 2018.

ÍTEMS	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
El desplazamiento de personal se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio	11	20,8	13	24,5	8	15,1	15	28,3	6	11,3	53	100
El desplazamiento de personal se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador	0	0	16	30,2	10	18,9	19	35,8	8	15,1	53	100
El desplazamiento se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud	0	0	13	24,5	9	17,0	26	49,1	5	9,4	53	100
El desplazamiento se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador	2	3,8	25	47,2	12	22,6	11	20,8	3	5,6	53	100
El desplazamiento del profesional se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio	2	3,8	22	41,5	8	15,1	20	37,7	1	1,9	53	100
El desplazamiento se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador	2	3,8	16	30,2	8	15,1	22	41,5	5	9,4	53	100
El desplazamiento se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar	2	3,8	19	35,8	13	24,6	19	35,8	0	0	53	100
El desplazamiento se realiza considerando el entorno familiar del trabajador	2	3,8	6	11,3	10	18,9	28	52,8	7	13,2	53	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 7, se muestran los resultados de la dimensión motivación y reconocimiento del desplazamiento de los profesionales de salud, donde 47,2 expresaron su desacuerdo con que el desplazamiento se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional, mientras que 35,8% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que el desplazamiento se realiza como castigo o demérito al profesional.

Cuadro 7. Resultado del desplazamiento en su dimensión motivación y reconocimiento de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, Lima-Perú, 2018.

ÍTEMS	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
El desplazamiento se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional	0	0	10	18,9	14	26,4	25	47,2	4	7,5	53	100
El desplazamiento se realiza como parte del reconocimiento profesional	3	5,7	16	30,2	5	9,4	21	39,6	8	15,1	53	100
El desplazamiento se realiza como castigo o demérito al profesional	0	0	9	17,0	19	35,8	18	34,0	7	13,2	53	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 8, se aprecian los resultados de la dimensión percepción del desplazamiento de los profesionales de salud, encontrándose que 77,4% expresó su acuerdo con que el desplazamiento genera crecimiento profesional, además 67,9% indicó estar de acuerdo que el desplazamiento promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional.

Cuadro 8. Resultado del desplazamiento en su dimensión percepción de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, Lima-Perú, 2018.

ÍTEMS	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión percepción												
El desplazamiento de personal genera crecimiento profesional	4	7,5	41	77,4	6	11,3	1	1,9	1	1,9	53	100
El desplazamiento del profesional afecta la calidad de atención al usuario externo	2	3,8	9	17,0	14	26,4	24	45,3	4	7,5	53	100
El desplazamiento promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional	11	20,8	36	67,9	4	7,5	1	1,9	1	1,9	53	100
El desplazamiento del profesional le genera satisfacción laboral	4	7,5	14	26,4	25	47,2	8	15,1	2	3,8	53	100
El desplazamiento de personal en el Instituto Nacional de Oftalmología sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio	1	1,9	13	24,5	12	22,6	17	32,1	10	18,9	53	100
El desplazamiento del profesional le genera sentimientos positivos	3	5,7	14	26,4	27	50,9	7	13,2	2	3,8	53	100
El desplazamiento del profesional afecta la relación con su jefe	1	1,9	9	17,0	21	39,6	18	34,0	4	7,5	53	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 9, se presentan los resultados finales del desplazamiento en sus 4 dimensiones, donde 62,3% consideró el desplazamiento indiferente, mientras que en la dimensión gerencial 37,7% expresó el desplazamiento como no adecuado y en la dimensión percepción 32,2% consideró el desplazamiento adecuado.

Cuadro 9. Resultado final del desplazamiento en sus 4 dimensiones de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, Lima-Perú, 2018.

ÍTEMS	No adecuado		Indiferente		Adecuado		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión Gerencial	20	37,7	32	60,4	1	1,9	53	100
Dimensión Trabajador	18	34,0	22	41,5	13	24,5	53	100
Dimensión Motivación y Reconocimiento	15	28,3	33	62,3	5	9,4	53	100
Dimensión Percepción	4	7,5	32	60,4	17	32,2	53	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 10, se evidencian los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde en la autoevaluación el 55,2% obtuvo desempeño laboral moderado, en la evaluación del par o colega 41,4% presentó desempeño laboral moderado y en la evaluación del jefe inmediato 62,1% obtuvo un desempeño moderado.

Cuadro 10. Resultado de evaluación de desempeño laboral de las (os) profesionales de enfermería del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, Lima-Perú, 2018.

ÍTEMS	Bajo		Moderado		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Autoevaluación	6	20,7	16	55,2	7	24,1	29	100
Evaluación del par	8	27,6	12	41,4	9	31,0	29	100
Evaluación del jefe	1	3,4	18	62,1	10	34,5	29	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 11, se muestran los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los profesionales médicos, obteniendo en la autoevaluación 57,1% un desempeño moderado, en la evaluación del par 50,0% un desempeño moderado, y en la evaluación del jefe inmediato 50,0% un desempeño laboral bajo.

Cuadro 11. Resultado de evaluación de desempeño laboral de las (os) profesionales médicos del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, Lima-Perú, 2018.

ÍTEMS	Bajo		Moderado		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Autoevaluación	4	28,6	8	57,1	2	14,3	14	100
Evaluación del par	5	35,7	7	50,0	2	14,3	14	100
Evaluación del jefe	7	50,0	4	28,6	3	21,4	14	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 12, se observan los resultados de evaluación de desempeño de los profesionales tecnólogos médicos, donde 100% obtuvo un desempeño moderado en la dimensión de autoevaluación, 66,7% presentó desempeño moderado en la evaluación por parte del par y del jefe inmediato.

Cuadro 12. Resultado de evaluación de desempeño laboral de las (os) profesionales tecnólogos médicos del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, Lima-Perú, 2018.

ÍTEMS	Bajo		Moderado		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Autoevaluación	0	0	3	100	0	0	3	100
Evaluación del par	1	33,3	2	66,7	0	0	3	100
Evaluación del jefe	1	33,3	2	66,7	0	0	3	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 13, se presentan los resultados de la evaluación de desempeño de los profesionales químicos farmacéuticos, donde 50,0% obtuvieron un desempeño moderado en la autoevaluación y 50,0% desempeño bajo en las evaluaciones del par y jefe inmediato.

Cuadro 13. Resultado de evaluación de desempeño laboral de las (os) profesionales químicos farmacéuticos del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, Lima-Perú, 2018.

ÍTEMS	Bajo		Moderado		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Autoevaluación	2	33,3	3	50,0	1	16,7	6	100
Evaluación del par	3	50,0	3	50,0	0	0	6	100
Evaluación del jefe	3	50,0	2	33,3	1	16,7	6	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 14, se evidencian los resultados de la evaluación de desempeño del profesional asistente social, donde obtuvo 100% de desempeño moderado en autoevaluación y evaluación del jefe, mientras que 100% de desempeño bajo en evaluación de par o colega.

Cuadro 14. Resultado de evaluación de desempeño laboral de la profesional asistente social del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, Lima-Perú, 2018.

ÍTEMS	Bajo		Moderado		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Autoevaluación	0	0	1	100	0	0	1	100
Evaluación del par	1	100	0	0	0	0	1	100
Evaluación del jefe	0	0	1	100	0	0	1	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 15, se muestran los resultados finales de la evaluación de desempeño laboral de los profesionales de salud, encontrándose que respecto a la autoevaluación del profesional 58,5% mostraron un desempeño moderado y 22,6% un desempeño bajo. Respecto a la evaluación de desempeño por parte del par o colega 45,3% obtuvieron un desempeño moderado y 34,0% un desempeño bajo. Mientras que en la evaluación de desempeño realizada por el jefe inmediato evidenció que 50,9% presentaron un desempeño moderado y 26,4% un desempeño alto.

Cuadro 15. Resultado final de la evaluación de desempeño laboral de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, Lima-Perú, 2018.

ÍTEMS	Bajo		Moderado		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Autoevaluación	12	22,6	31	58,5	10	18,9	53	100
Evaluación del par	18	34,0	24	45,3	11	20,8	53	100
Evaluación del jefe	12	22,6	27	50,9	14	26,4	53	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 16, se presenta el resultado final de correlación entre variables desplazamiento y desempeño laboral, donde el p valor del total de dimensiones de ambas variables es 0,678 ($p < 0,05$) y el valor de correlación es 0,058 ($r_s \geq 0,70$).

Cuadro 16. Correlación entre las dimensiones de desplazamiento y desempeño laboral de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, Lima-Perú, 2018.

	Desempeño Laboral							
	Autoevaluación		Evaluación del Par		Evaluación del Jefe		Total	
	r_s	p	r_s	p	r_s	p	r_s	p
Desplazamiento								
Dimensión gerencial	-0,032	0,819	0,225	0,106	0,006	0,966	0,127	0,366
Dimensión trabajador	-0,015	0,918	0,114	0,418	-0,126	0,369	0,007	0,959
Dimensión motivación y reconocimiento	-0,033	0,814	0,167	0,231	0,016	0,909	0,092	0,512
Dimensión percepción	-0,119	0,398	0,212	0,128	-0,168	0,230	0,005	0,969
Total	0,068	0,630	0,225	0,105	-0,113	0,419	0,058	0,678

Fuente: Elaboración propia.

4.2. Pruebas de Hipótesis

Correlaciones			
		Promedio Desempeño	Resultado Desplazamiento
Promedio Desempeño	Correlación de Pearson	1	0,058
	Sig. (bilateral)		0,678
	N	53	53

Como el p-valor (Sig.)=0,678 ≥ 0.05 , entonces no se rechaza la hipótesis planteada (H_0). Por lo tanto no existe suficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación entre desplazamiento y desempeño laboral de laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” – Lima, 2018, a un nivel de significancia de 5% ($p=0.678$).

4.3. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

En la actualidad, con la mayor actividad profesional de las mujeres desarrollándose en los diferentes ámbitos de la sociedad, siendo el sector salud uno de ellos, lo que se evidencia en el presente estudio, donde la muestra estuvo conformada principalmente por profesionales de salud del género femenino. Esto, además, se ve reflejado en países sudamericanos como Brasil, donde Dutra, Cimiotti y Guirardello (2018) encontraron que el 76% eran de género femenino. Igualmente, se puede apreciar en otros países mediante estudios realizados en Asia, donde todas o la gran mayoría de profesionales, sobretudo enfermeras pertenecen al género femenino (Shahpouri, Namdari y Abedi, 2016).

En el estudio realizado por Tao, Ellenbecker, Wang y Li (2015), se encontró un mayor porcentaje de edad entre los 26 y 35 años; es así que la edad de

los profesionales de salud tiene una tendencia a una edad adulta, pues esto no se encuentra desligado de la mayor esperanza de vida en el mundo y, además, de la mayor experiencia en el ejercicio profesional, tal como se evidencia en el presente estudio donde la mayoría corresponde al grupo entre los 31 y 40 años de edad. Con respecto al estado civil, la mayoría expresó estar casada, esto mismo se pudo evidenciar en estudios realizados en Estados Unidos por Kovner et al. (2016), donde 55.2% eran casadas, e incluso en estudios realizados en Asia, donde más del 60% presentaron estado civil de casadas (Shahpouri et al., 2016).

En la actualidad, los servicios de salud por parte del Estado están mejorando las condiciones laborales y, por ende, existe mayor cantidad de trabajadores en condición de nombrados, lo que se evidencia en el presente estudio, donde se encontró que la mayoría pertenece a la condición de nombrado; esto constituye un régimen laboral más estable. Al respecto, en el estudio realizado por Granero, Blanch, Roldán, Torralbas y Escayola (2017), se pudo apreciar en países como España, donde., 56.8% correspondían a situación contractual de tipo fijo. Asimismo, en Brasil, el estudio de Silva et al. (2018), encontró que el 55% correspondía a profesionales en condición laboral permanente. Posteriormente, este estudio muestra que la mayoría se desempeña en el área de hospitalización, seguido de consultorios externos y del servicio de emergencia, lo que hace una labor mayormente asistencial de los profesionales de salud, corroborándose en lo encontrado en el estudio de Granero et al. (2017), en España, donde 81% de los profesionales de salud se desarrollaban en el ámbito asistencial.

En cuanto al siguiente aspecto correspondiente a las dimensiones del desplazamiento del recurso humano, encontramos, en el presente estudio, que el desplazamiento en su dimensión gerencial se realiza

fundamentalmente cuando falta personal en determinado servicio y no constituye parte de la política institucional del hospital. En este sentido, es importante lo señalado en el estudio de Kovner et al. (2016), donde expresa las limitaciones en las investigaciones sobre rotación interna y/o basada en unidades de rotación, pues existen escasas referencias. Pese a esto, resulta conveniente su expresión de la eficacia organizacional que está inherentemente relacionada con la eficiencia del personal con la subyacente práctica de gestión en recursos humanos. Dentro del análisis, es notable la adecuada gestión de los recursos humanos para poder llevar a cabo el desplazamiento de personal de la mejor manera y de modo planificado.

En la dimensión trabajador del desplazamiento del recurso humano, este se realiza principalmente dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador y sin tener en cuenta el entorno familiar del trabajador. En este sentido, es conveniente destacar que aspectos como la apreciación por parte del gerente al entorno familiar del trabajador, son considerados importantes para el empleado, tal como lo evidencian los hallazgos realizados por Chaparro et al. (2015), donde una de las causas de rotación del personal corresponde a los temas de índole familiar, que puede llevar a generar cuestionamientos relacionados con la imposibilidad que los empleadores brinden condiciones laborales que permitan compatibilizar deseos de vida en familia con la posibilidad de trabajar.

Por su parte, en la dimensión motivación y reconocimiento del desplazamiento del recurso humano, los empleadores realizan el desplazamiento sin considerarlo como parte de un incentivo económico al profesional. En este sentido, el estudio de Tao et al. (2015), encontró que la insatisfacción laboral se expresó como una falta de reconocimiento y respeto, donde la inequidad salarial fue una de sus categorías. Asimismo, Chaparro et

al. (2015), afirma que los incentivos económicos o morales pueden determinar la decisión de un trabajador de permanecer o no en un trabajo; por su parte Alhamwan, Mat y Muala (2015), afirman que la intención de abandonar el centro laboral ocurre cuando los profesionales, en este caso, las enfermeras perciben un alto papel de discrepancia, altos síntomas depresivos, alta interferencia trabajo/hogar, bajo liderazgo, oportunidades de bajo avance, y finalmente, bajo nivel de pago.

A continuación, Bautista et al. (2014), encontraron que el personal percibe como una ventaja de la rotación el crecimiento profesional, 82% refiere que la rotación le genera experiencia y 73% nuevas habilidades y destrezas, concluyendo que la rotación permite crecimiento profesional, mejora la experiencia y genera nuevas habilidades y destrezas. De igual forma la dimensión percepción del desplazamiento del recurso humano, en el presente estudio encontró que la mayoría de los profesionales de salud consideran el desplazamiento de personal como generador de crecimiento profesional y promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional de salud. En los hallazgos finales del desplazamiento del recurso humano, se encontró que, en la dimensión gerencial, una gran parte de profesionales consideró el desplazamiento indiferente, mientras que en la dimensión motivación y reconocimiento, la mayoría indicó un desplazamiento indiferente; en la dimensión percepción, un escaso porcentaje consideró el desplazamiento no adecuado y fundamentalmente indiferente. Se puede afirmar entonces, que en la mayoría de sus dimensiones el desplazamiento es considerado indiferente, esto es, ni adecuado ni no adecuado.

Respecto al desempeño laboral, encontramos que para la evaluación de desempeño en su dimensión autoevaluación, los profesionales de enfermería mostraron un desempeño laboral moderado, pues normalmente los métodos

basados en la reflexión personal están relacionados con un escaso compromiso de la autocrítica, esto muchas veces dependiendo de la motivación y la aptitud para llevarla a cabo, tal como Müggensburg, Olvera, Riveros, Hernández y Aldana (2015), encontraron en su estudio que desde la primera autoevaluación, las enfermeras se calificaron con puntajes muy altos en la mayoría de los comportamientos.

En la evaluación de desempeño de los profesionales médicos, encontramos que la mayoría obtuvo un desempeño moderado en la autoevaluación, esto contrasta con lo encontrado en el estudio realizado por Osornio et al. (2015), donde sus resultados muestran que los profesores de clínica integral de la carrera de médico cirujano autoevalúan su desempeño docente como bueno. En la autoevaluación de desempeño de tecnólogos médicos la mayoría obtuvo un desempeño moderado, a diferencia de lo encontrado por Román, Matzumura y Gutiérrez (2015), donde 40,9% de los tecnólogos médicos refirieron estar satisfechos en cuanto al logro de sus objetivos, metas y tasas de producción, lo que evidencia una alta autoevaluación. En la evaluación de desempeño de químicos farmacéuticos, en cuanto a la autoevaluación se obtuvo que la mayoría se evaluó con un desempeño moderado, siendo diferente en el estudio de Carbajal (2017), donde observó que un 70,2% de los profesionales químicos farmacéuticos se ubicó en la categoría de bueno con respecto a su desempeño laboral.

En los últimos años, la evaluación de desempeño ha mejorado al tomar en cuenta la evaluación por parte del par o colega, donde en el presente estudio la mayoría obtuvo un desempeño moderado, esto podría deberse a lo explicado por Morán (2016), en su estudio, donde la evaluación del profesional que trabaja con el evaluado radica en la subjetividad y se supedita a la memoria del o los evaluadores, sumados a esto los contextos

laborales complejos como el hospitalario. En cuanto a la evaluación de desempeño realizada por el jefe inmediato, evidenció mayoritariamente un desempeño moderado, siendo similar a lo encontrado por Díaz, Gutiérrez y Amancio (2018), donde la evaluación del jefe mostró 72.3% con nivel regular.

Como consecuencia, el resultado final del desempeño laboral de los profesionales de salud evidencia mayoritariamente un desempeño moderado, seguido de un desempeño bajo y un escaso desempeño laboral alto. Esto podría estar relacionado al tipo de institución donde se realiza esta evaluación de desempeño, donde los hospitales de tipo público, como en este estudio, presentan dificultades tanto en los procesos de evaluación de desempeño laboral como en otros aspectos sobre gestión de recursos humanos. En este sentido, la percepción de los usuarios externos es muy importante como parte de la evaluación de desempeño; al respecto, Silva, Ramón, Vergaray, Palacios y Partezani (2015), verificaron que 60% de los pacientes tuvieron una percepción medianamente favorable con relación al trabajo realizado por el profesional. Lo que estaría estrechamente relacionado con el alto porcentaje de un desempeño moderado en los profesionales de salud de nuestro estudio.

Finalmente, se presentaron limitaciones, como la falta de motivación y temor para participar por parte de algunos profesionales de salud que no desearon colaborar en el presente estudio y limitaciones en el proceso de recolección de datos por parte de los sujetos de investigación, debido al tiempo limitado de los profesionales de salud asistenciales y jefes de servicios para atender a los investigadores, alargando el tiempo de este proceso. Además de la escasa investigación que existe con respecto al desplazamiento o rotación interna, haciendo difícil el proceso de discusión y análisis.

CONCLUSIONES

- ❖ No se encontró relación significativa entre el desplazamiento y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”.
- ❖ El desplazamiento de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” es mayoritariamente indiferente, en sus 4 dimensiones, donde en su dimensión gerencial se realiza mayoritariamente cuando falta personal en determinado servicio; en su dimensión trabajador, se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador; en su dimensión motivación y reconocimiento no proporciona un incentivo económico al profesional; y en su dimensión percepción el desplazamiento genera crecimiento profesional.
- ❖ El desempeño laboral de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, en su dimensión autoevaluación fue evaluado en su mayoría como un desempeño moderado.
- ❖ El desempeño laboral de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, en su dimensión evaluación del par fue evaluado en su mayoría como un desempeño moderado.
- ❖ El desempeño laboral de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, en su dimensión evaluación del jefe inmediato fue evaluado en su mayoría como un desempeño moderado.

RECOMENDACIONES

- ❖ Se debe tener en cuenta el desplazamiento o rotación de personal como parte del desarrollo profesional y fomentar la realización de investigaciones con respecto a este tema.
- ❖ El desplazamiento de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, debería ser utilizado como herramienta de gestión de recursos humanos, por lo tanto tener un plan establecido que abarque desde tiempos, hasta programas de inducción para el personal nuevo en determinado servicio.
- ❖ El desempeño laboral de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, debería llevar un mejor control de evaluación permanente, que permita la retroalimentación del profesional.
- ❖ La evaluación del desempeño laboral de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, debe fomentar la participación de todos los involucrados con dicho profesional a fin de llevar a cabo una correcta evaluación de desempeño.
- ❖ El desempeño laboral de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, debe mejorar la relación con el jefe inmediato a fin de poder ser un constante que permita la mejora continua en busca de la mejor atención de salud a la comunidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alhamwan M, Mat NB, Al Muala I. (2015). The impact of organizational factors on nurses turnover intention behavior at public hospitals in Jordan: How does leadership, career advancement and pay-level influence the turnover intention behavior among nurses. *Journal of Management and Sustainability*, 5(2), 154-61. doi: 10.5539/jms.v5n2p154
- Aranda, C. (2011). El Síndrome de Burnout o de Quemarse en el Trabajo: Un Conflicto en la Salud de los Profesionales. *Revista IIPS*, 14 (2), 271-276. doi: 10.15381/rinvp.v14i2.2099
- Arce, A. (2016). *Relación entre los resultados de la Evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Baéz, N., Esquivel, J., Nuñez, V., Rojas, A. y Zavaleta, L. (2017). *Influencia del Clima, Motivación y la Satisfacción Laboral en la Rotación Laboral de la Generación "Y" en las Entidades Bancarias de la Ciudad del Cusco* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Bahamonde, A. (2015). *Identificación de factores de riesgo psicosociales que influyen en la rotación de personal de Econofarm S.A.* (Tesis de licenciatura). Universidad Central del Ecuador, Ecuador. Recuperada de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7452>
- Bautista, L., Diosa, M., Gil, J., Méndez, R., Cruz, E. y Blanco, S. (2014). Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización. *Rev. cien. ciudad.*, 11(2), 74-83.
- Blanca, J., Del Rosal, A., Gonzáles, M., Aceituno, A., Martín, J. y Arjona, A. (setiembre, 2012). Efecto de la implantación de turnos de enfermería «a demanda» sobre las horas de absentismo. *Gaceta Sanitaria*, 26(5), 480-482. doi: 10.1016/j.gaceta.2012.02.003

- Campos, P., Gutiérrez, H. y Matzumura, J. (mayo, 2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2). doi: 10.15649/cuidarte.v10i2.626
- Carbajal, K. Y. (2017). *Nivel de estrés en el desempeño laboral del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación - DIGEMID, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Carnaqué, P. (2014). *Sistema de Compensación Salarial y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Cerda, J. y Villarroel, L. (2008). Evaluación de la concordancia inter – observador en investigación pediátrica: Coeficiente de Kappa. *Revista Chilena de Pediatría*, 79(1), 54-55.
- Chaparro, D., Guzmán, A., Naizaque, L., Ortiz, S. y Jimenez, W. (2015). Factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 34(72), 19-26. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231242734009>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Cubillos, B., Velásquez, F. y Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Elsevier*, 5(10), 69-73. doi: 10.1016/S2215-910X(14)70012-6
- Díaz, C., Gutiérrez, H. y Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid*, 9(1), 1973-1987. doi: 10.15649/cuidarte.v9i1.426
- Dominguez, R. y Sanchez, F. (2013). *Relación entre la rotación de personal y la*

- productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. – Planta Trujillo 2013*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Dutra, H., Cimiotti, J. y Guirardello, E. (2018). Nurse work environment and job-related outcomes in Brazilian hospitals. [Enfermera: entorno laboral y resultados laborales en hospitales brasileños]. *Appl Nurs Res*, 41(3), 68-72. doi: 10.1016/j.apnr.2018.04.002
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos; una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6(1), 27-36.
- Granero, A., Blanch, J., Roldán, J., Torralbas, J. y Escayola, A. (2017). Crisis en el sector sanitario: Impacto percibido en las condiciones de trabajo de las enfermeras. *Enferm Clin*, 27(3), 163-71. doi: 10.1016/j.enfcli.2017.03.005
- Groen, B., Wouters, M. y Wilderom, C. (marzo, 2016). Employee participation, performance metrics, and job performance: A survey study based on self-determination theory. [Participación de los empleados, métricas de desempeño y desempeño laboral: Un estudio de encuesta basado en la teoría de la autodeterminación]. *Elsevier*, 36(1), 51-66. doi: 10.1016/j.mar.2016.10.001
- Grupo Adecco. (2017). *VI Informe Adecco sobre absentismo*. (Informe 6). España.
- Gutiérrez, R. (2007). *Auditoría de la administración de recursos humanos en el Hospital Regional de Ayacucho* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2477/1/Gutierrez_pr.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Huamán, L., Liendo, L. y Nuñez, M. (2011). PLANSALUD: Plan Sectorial Concertado y Descentralizado para el Desarrollo de Capacidades en Salud, Perú 2010 – 2014. *Rev Peru Med Exp Salud Pública*, 28(2), 362-371.

- Hyrkas, K., Appelqvist-Schmidlechner, K & Oksa, L. (2003). Validating an instrument for clinical supervision using an expert panel. [Validación de un instrumento para supervisión clínica mediante un panel de expertos]. *International Journal of nursing studies*, 40 (6), 619 -625.
- Kovner, C., Djukic, M., Fatehi, F., Fletcher, J., Jun, J., Brewer, C., et al. (2016). Estimating and preventing hospital internal turnover of newly licensed nurses: A panel survey. [Estimación y prevención de rotación interna en el hospital de enfermeras recién licenciadas: una encuesta de panel]. *International Journal of nursing studies*, (60), 251-62. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2016.05.003
- Lerner, N., Johantgen, M., Trinkoff, A., Storr, C. y Han, K. (febrero, 2014). Are Nursing Home Survey Deficiencies Higher in Facilities With Greater Staff Turnover [Las deficiencias de la encuesta en el hogar de ancianos son más altas en las instalaciones con mayor rotación de personal]. *Elsevier*, 15(2), 102-107. doi: 10.1016/j.jamda.2013.09.003
- Ley del Servicio Civil. Ley N° 30057. Artículo 81 (2013).
- McGartland, D., Berg, M., Tebb, S., Lee, S. y Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. [Objetivando la validez de contenido: realizando un estudio de validez de contenido en investigación de trabajo social]. *Social Work Research*, 27(2), 94-104.
- Mejía, C. (2016). *Los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral en el Área Administrativa del IESS Hospital De Latacunga, Provincia De Cotopaxi*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22987>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso Pts Perú 2015*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú,

- Lima, Perú. Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7490>
- Morán, J. (setiembre, 2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1.a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas. *Elsevier*, 17(4), 130-139. doi: 10.1016/j.edumed.2016.07.001
- Müggenburg, C., Olvera, S., Riveros, A., Hernández, C. y Aldana, A. (2015). Autoevaluación de enfermeras respecto a la comunicación percibida con pacientes como resultado de un entrenamiento. *Enferm Univ*, 12(1), 1-46. doi: 10.1016/j.reu.2014.10.001
- Nigenda, G., Alcalde, J., González, L., Serván, E., García, S. y Lozano, R. (marzo, 2016). Eficiencia de los Recursos Humanos en Salud: Una Aproximación a su Análisis en México. *Salud pública de México*, 58(5), 533-542. doi: 10.21149/spm.v58i5.8243
- Organización Mundial de Salud y Organización Panamericana de Salud (2015). *Planificación y Gestión de Recursos Humanos en Salud en los Países Andinos. Evidencias para la toma de decisiones*. (p.7). Perú. Recuperado de <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/33827>
- Osornio, L., Sánchez, A., Ríos, R., Méndez, A., Moreno, A., Ángeles, R. y Hurtado, J. (2015). Autoevaluación de los profesores de clínica integral de medicina sobre su desempeño docente. *Inv Ed Med.*, 4(16), 183-189.
- Pérez, M., Pérez, N., Mendez, S., García, A., Gálvez, M., Quincoces, V., Liberatori, H., Fiorito, B. y Lasserre, C. (2007). Construcción y Validación del cuestionario: Métrica de Calidad de Credibilidad e Interacción de Cursos de Teleformación. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, (2), 1-9.
- Pérez, A. M. & Bustamante, L. (2004). La evaluación como actividad orientada a la transformación de los procesos formativos. *Educación Médica Superior*, 18(4), 1.

- Platis, Ch., Reklitis, P. y Zimeras, S. (febrero, 2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. [Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los servicios de atención médica]. *Elsevier*, 175(12), 480-487. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.1226
- Robalino, L. (2016). *El Empoderamiento y el Desempeño Laboral en la Empresa Marjorie Botas del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/23706>
- Rodríguez, L. (2011). *Inteligencia Emocional y su relación con el Desempeño Laboral del Personal de Salud del Hospital Regional Docente de Trujillo – Perú 2008-2009*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperada de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5598>
- Román, A.H., Matzumura, J.P., Gutiérrez, H. (2015) Satisfacción laboral en el servicio de Rayos X de una institución privada de salud de Lima, Nivel III-2, 2015. *Horiz Med*, 15(3), 20-25.
- Shahpouri, S., Namdari, K. y Abedi, A. (2016). Mediating role of work engagement in the relationship between job resources and personal resources with turnover intention among female nurses. [La función mediadora de la participación laboral en la relación entre los recursos del trabajo y los recursos personales con la intención de rotación entre las enfermeras]. *Appl Nurs Res*, 30(1), 216-21. doi: 10.1016/j.apnr.2015.10.008
- Silva, J., Ramón, S., Vergaray, S., Palacios, V. y Partezani, R. (2015). Percepción del paciente hospitalizado respecto a la atención de enfermería en un hospital público. *Enferm Univ*, 12(2), 80-7. doi: 10.1016/j.reu.2015.04.001
- Tao, H., Ellenbecker, C.H., Wang, Y. y Li, Y. (2015). Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China. [Examinando la percepción de la satisfacción laboral y la intención de irse entre las enfermeras de la UCI en China]. *Int J Nurs Sci*, 2(2), 140-148. doi: 10.1016/j.ijnss.2015.04.007

ANEXOS
ANEXO N°1
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

N°	Nombre de Variable	Definición Teórica	Tipo	Dimensiones Categorías	Sub-dimensión	Indicadores	Categoría	Puntaje	Instrumento
1	Edad	Tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta la fecha de medición.	Cuantitativa			Años	20-30 años 31-40 años 41-50 años 51-60 años		Cuestionario para describir el desplazamiento del recurso humano
2	Género	Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.	Cualitativa			Género	Femenino Masculino		
3	Estado Civil	Condición de una persona en relación con su filiación o matrimonio, que se hacen constar en el registro civil.	Cualitativa			Estado civil	Soltera (o) Casada (o) Conviviente Divorciada (o)		
4	Régimen laboral/ Condición laboral	Situación dentro de la cual se desarrollará la relación laboral, haciendo referencia al tipo de contrato.	Cualitativa			Régimen laboral/ Condición laboral	Nombrada (o) Contratada (o) Terceros		

N°	Nombre de Variable	Definición Teórica	Tipo	Dimensiones Categorías	Sub-dimensión	Indicadores	Categoría	Puntaje	Instrumento
5	Profesional de salud	Toda aquella persona que se dedica a una profesión de las ciencias de la salud.	Cualitativa			Tipo	Enfermera Médico Tecnólogo médico Químico farmacéutico Asistente social		Cuestionario para describir el desplazamiento del recurso humano
6	Tiempo de servicio	Tiempo transcurrido desde el inicio de vínculo laboral con la institución en estudio hasta la fecha de medición.	Cuantitativa			Años	0-5 años 6-10 años 11-15 años 16-20 años 21 – más años		
7	Servicio en el que labora actualmente	Corresponde al servicio o área donde se desempeña el profesional en el momento actual.	Cualitativa			Nombre del servicio	Consultorios externos Consultorios especializados Hospitalización Centro Quirúrgico Emergencia		
8	Servicio donde laboró anteriormente	Servicio o área del hospital donde se desempeñó el profesional antes del desplazamiento.	Cualitativa			Nombre del servicio	Consultorios externos Consultorios especializados Hospitalización Centro Quirúrgico Emergencia		
9	Tiempo en el servicio actual	Periodo desde el momento que el profesional fue desplazado al nuevo servicio.	Cuantitativa			Días Meses Años	1 a 29 días 1 a 11 meses 1 año a más		

N°	Nombre o Variable	Definición Teórica	Tipo	Dimensiones Categorías	Sub-dimensión	Indicadores	Categoría	Puntaje	Instrumento
						Oftalmología, se realiza porque es política institucional	En Desacuerdo	2	
							Muy en Desacuerdo	1	
						El desplazamiento se realiza para cumplir un programa de rotación de personal	Muy de Acuerdo	5	
							De Acuerdo	4	
							Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	2	
							Muy en Desacuerdo	1	
				Dimensión Trabajador		El desplazamiento de personal se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio.	Muy de Acuerdo	5	
							De Acuerdo	4	
							Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	2	
							Muy en Desacuerdo	1	
						El desplazamiento de personal se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador (si es contratado o nombrado).	Muy de Acuerdo	1	
							De Acuerdo	2	
							Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	4	
							Muy en Desacuerdo	5	
						El desplazamiento se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud.	Muy de Acuerdo	5	
							De Acuerdo	4	
							Ni De Acuerdo ni en Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	2	
							Muy en Desacuerdo	1	

N°	Nombre de Variable	Definición Teórica	Tipo	Dimensiones Categorías	Sub-dimensión	Indicadores	Categoría	Puntaje	Instrumento
						El desplazamiento se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador (por recomendación médica).	Muy de Acuerdo	5	
							De Acuerdo	4	
							Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	2	
							Muy en Desacuerdo	1	
						El desplazamiento de personal se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio.	Muy de Acuerdo	5	
							De Acuerdo	4	
							Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	2	
							Muy en Desacuerdo	1	
						El desplazamiento se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador.	Muy de Acuerdo	5	
							De Acuerdo	4	
							Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	2	
							Muy en Desacuerdo	1	
						El desplazamiento se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar.	Muy de Acuerdo	5	
							De Acuerdo	4	
							Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	2	
							Muy en Desacuerdo	1	

N°	Nombre de Variable	Definición Teórica	Tipo	Dimensiones Categorías	Sub-dimensión	Indicadores	Categoría	Puntaje	Instrumento
						El desplazamiento se realiza considerando el entorno familiar del trabajador.	Muy De Acuerdo	5	
							De Acuerdo	4	
							Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	2	
							Muy en Desacuerdo	1	
						El desplazamiento se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional.	Muy de Acuerdo	5	
							De Acuerdo	4	
							Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	2	
							Muy en Desacuerdo	1	
						El desplazamiento se realiza como parte del reconocimiento profesional.	Muy de Acuerdo	5	
							De Acuerdo	4	
							Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	2	
							Muy en Desacuerdo	1	
						El desplazamiento se realiza como castigo o demérito al profesional.	Muy de Acuerdo	1	
							De Acuerdo	2	
							Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	4	
							Muy en Desacuerdo	5	

N°	Nombre de Variable	Definición Teórica	Tipo	Dimensiones Categorías	Sub-dimensión	Indicadores	Categoría	Puntaje	Instrumento
				Dimensión Percepción		El desplazamiento de personal genera crecimiento profesional.	Muy de Acuerdo De Acuerdo Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo En Desacuerdo Muy en Desacuerdo	5 4 3 2 1	
						El desplazamiento de personal afecta la calidad de atención al usuario externo.	Muy de Acuerdo De Acuerdo Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo En Desacuerdo Muy en Desacuerdo	1 2 3 4 5	
						El desplazamiento promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional.	Muy de Acuerdo De Acuerdo Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo En Desacuerdo Muy en Desacuerdo	5 4 3 2 1	
						El desplazamiento del profesional le genera satisfacción laboral.	Muy de Acuerdo De Acuerdo Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo En Desacuerdo Muy en Desacuerdo	5 4 3 2 1	

N°	Nombre de Variable	Definición Teórica	Tipo	Dimensiones Categorías	Sub-dimensión	Indicadores	Categoría	Puntaje	Instrumento
						El desplazamiento de personal en el Instituto Nacional de Oftalmología sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio.	Muy de Acuerdo	5	
							De Acuerdo	4	
							Ni de Acuerdo ni en		
							Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	2	
							Muy en Desacuerdo	1	
						El desplazamiento del profesional le genera sentimientos positivos.	Muy de Acuerdo	5	
							De Acuerdo	4	
							Ni de Acuerdo ni en		
							Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	2	
							Muy en Desacuerdo	1	
						El desplazamiento del profesional afecta la relación con su jefe.	Muy de Acuerdo	1	
							De Acuerdo	2	
							Ni de Acuerdo ni en		
							Desacuerdo	3	
							En Desacuerdo	4	
							Muy en Desacuerdo	5	

N°	Nombre de Variable	Definición Teórica	Tipo	Dimensiones Categorías	Sub-dimensión	Indicadores	Categoría	Puntaje	Instrumento
						No requiere de supervisión frecuente	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	
						Se muestra profesional en el trabajo	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	
					Relaciones Interpersonales	Se muestra cortés respetuoso y amable en el trabajo	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	
						Brinda una adecuada orientación a los clientes	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	

N°	Nombre de Variable	Definición Teórica	Tipo	Dimensiones Categorias	Sub-dimensión	Indicadores	Categoría	Puntaje	Instrumento
						Evita los conflictos dentro del equipo	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	
					Iniciativa	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	
						Se muestra asequible al cambio	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	
						Se anticipa a las dificultades	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	
						Tiene gran capacidad para resolver problemas	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	

N°	Nombre de Variable	Definición Teórica	Tipo	Dimensiones Categorías	Sub-dimensión	Indicadores	Categoría	Puntaje	Instrumento
					Trabajo en equipo	Muestra aptitud para integrarse al equipo	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	
						Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	
						Colabora con los demás para el logro de objetivos	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	
					Organización	Planifica sus actividades	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	
						Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos	Muy Bajo	1	
							Bajo	2	
							Moderado	3	
							Alto	4	
							Muy Alto	5	

N°	Nombre de Variable	Definición Teórica	Tipo	Dimensiones Categorías	Sub-dimensión	Indicadores	Categoría	Puntaje	Instrumento
						Se preocupa por alcanzar las metas	Muy Bajo Bajo Moderado Alto Muy Alto	1 2 3 4 5	

ANEXO N° 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ASPECTOS GENERALES			ASPECTOS ESPECÍFICOS				
Problema	Objetivo General	Hipótesis General	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variables	Técnica de Recolección de Datos
¿Cuál es la relación que existe entre el desplazamiento del recurso humano y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” en el año 2018?	Determinar la relación que existe entre el desplazamiento del recurso humano y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018.	Existe relación entre el desplazamiento del recurso humano y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” – Lima.	¿Cómo es el desplazamiento de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018?	Describir el desplazamiento de las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018.	El desplazamiento del recurso humano se da en su mayoría por falta de personal en determinado servicio y en base al nivel de adaptabilidad en las (os) profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” – Lima, 2018.	Desplazamiento del recurso humano	La encuesta, a través de cuestionario y formato de evaluación

ASPECTOS GENERALES			ASPECTOS ESPECÍFICOS				
Problema	Objetivo General	Hipótesis General	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variables	Técnica de Recolección de Datos
			¿Cómo es el desempeño laboral en su dimensión de autoevaluación de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018?	Evaluar el desempeño laboral en su dimensión de autoevaluación de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018.	El desempeño laboral en su dimensión de autoevaluación de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018 es muy bueno.	Desempeño laboral	
			¿Cómo es el desempeño laboral en su dimensión de evaluación del par de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018?	Evaluar el desempeño laboral en su dimensión de evaluación del par de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018.	El desempeño laboral en su dimensión de evaluación del par de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018 es bueno.		

ASPECTOS GENERALES			ASPECTOS ESPECÍFICOS				
Problema	Objetivo General	Hipótesis General	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variables	Técnica de Recolección de Datos
			¿Cómo es el desempeño laboral en su dimensión de evaluación del usuario externo de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018?	Evaluar el desempeño laboral en su dimensión de evaluación del usuario externo de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018.	El desempeño laboral en su dimensión de evaluación del usuario externo de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018 es regular.		
			¿Cómo es el desempeño laboral en su dimensión de evaluación del jefe inmediato de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018?	Evaluar el desempeño laboral en su dimensión de evaluación del jefe inmediato de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018.	El desempeño laboral en su dimensión de evaluación del jefe inmediato de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018 es bueno.		

ANEXO N° 3

HOJA DE INFORMACIÓN Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitada (o) a participar en la investigación que lleva como título: “Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales en salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018”, que será realizada por la investigadora Patricia Isabel Campos Avellaneda, licenciada en enfermería del Programa de Maestría en Gerencia de Servicios de Salud de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

¿De qué trata el proyecto?

El proyecto se basa en la importancia de la gestión de recursos humanos en salud, siendo de suma importancia establecer su desempeño y los factores que podrían afectarlo.

Por ello, el propósito del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre el desplazamiento del recurso humano y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos” durante el año 2018.

¿Quiénes pueden participar en el estudio?

Para el estudio pueden participar los profesionales de salud que laboran en el Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos.

Si acepta participar en el proyecto sólo se le pedirá que lea y firme el consentimiento informado que viene adjunto a esta hoja de información, para luego permitir se realice la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Por ser una participación voluntaria tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, lo cual no le causará problema o riesgo alguno.

¿Existe algún beneficio por la participación en el proyecto?

Con su participación colaborará con el desarrollo del estudio y la información obtenida brindará conocimientos sobre la relación que existe entre el desplazamiento del recurso humano y el desempeño laboral de los profesionales en salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos, ayudando a la mejora del desempeño

laboral.

Toda información obtenida será confidencial y evaluada únicamente por la investigadora.

¿Cómo se realizará la recolección de la información?

Se realizará el llenado del cuestionario de datos generales, descripción del desplazamiento y la evaluación del desempeño laboral, con un lenguaje claro, de carácter voluntario y los resultados serán totalmente confidenciales.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo....., profesional de salud, trabajador del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos acepto participar libremente en la aplicación de los cuestionarios necesarios para la investigación: “Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018”, luego de recibir la orientación por parte de la investigadora, sabiendo que el cuestionario será de carácter anónimo y se reservará la información brindada, sin perjudicar mi bienestar en ningún aspecto.

Asimismo de tener alguna duda o inquietud respecto al proyecto, puedo solicitar a la investigadora Patricia Campos al 947521141.

Me afirmo y ratifico en lo expresado en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de _____, el _____ de _____ del 2018.

Firma de la Investigadora

Firma de la Participante

Código:

ANEXO N° 4

**INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO PARA DESCRIBIR EL DESPLAZAMIENTO DEL RECURSO HUMANO**

INTRODUCCIÓN: El presente instrumento de recolección de datos, tiene como objetivo describir el desplazamiento de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018”.

INSTRUCCIONES: A continuación se le presenta un listado.

Marque con una “X” en el casillero que corresponda.

I. DATOS GENERALES:

1. Edad: _____

Fecha: _____

2. Género: Femenino ☐

Masculino ☐

3. Estado Civil:

Soltera(o) ☐ Casada(o) ☐ Conviviente ☐ Divorciada(o) ☐

4. Régimen laboral / Condición laboral:

Nombrada(o)-276 ☐ CAS-1057 ☐

5. Profesional de salud:

Médico ☐ Enfermera(o) ☐ Tecnólogo médico ☐

Químico Farmacéutico ☐ Asistente social ☐

6. Tiempo de servicio en el Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”: _____

7. Servicio en el que labora actualmente: _____

8. Servicio dónde laboró anteriormente: _____

9. Tiempo en el servicio actual: _____

II. DATOS DEL DESPLAZAMIENTO DEL PROFESIONAL: según su experiencia, el desplazamiento o rotación interna de personal en el Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, se realiza cuando:

(Marque con una “X” en el casillero que corresponda).

DESPLAZAMIENTO DEL PROFESIONAL DE SALUD	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
I. DIMENSIÓN GERENCIAL					
1. El jefe del servicio solicita el desplazamiento de determinado profesional.					
2. El desplazamiento o rotación se da cuando falta personal en determinado servicio.					
3. El desplazamiento se realiza para fines de capacitación.					
4. Se desplaza al profesional para resolver conflictos en determinado servicio.					
5. El desplazamiento de personal, en el Instituto Nacional de Oftalmología, se realiza porque es política institucional.					
6. El desplazamiento se realiza para cumplir un programa de rotación de personal.					
II. DIMENSIÓN TRABAJADOR					
7. El desplazamiento de personal se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio.					

	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
8. El desplazamiento de personal se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador (si es contratado o nombrado).					
9. El desplazamiento se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud.					
10. El desplazamiento se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador (por recomendación médica).					
11. El desplazamiento del profesional se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio.					
12. El desplazamiento se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador.					
13. El desplazamiento se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar.					
14. El desplazamiento se realiza considerando el entorno familiar del trabajador.					

	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
III.DIMENSIÓN MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO					
15.El desplazamiento se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional.					
16.El desplazamiento se realiza como parte del reconocimiento profesional.					
17.El desplazamiento se realiza como castigo o demérito al profesional.					
IV.DIMENSIÓN PERCEPCIÓN					
18.El desplazamiento de personal genera crecimiento profesional.					
19.El desplazamiento del profesional afecta la calidad de atención al usuario externo.					
20.El desplazamiento promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional.					
21.El desplazamiento del profesional le genera satisfacción laboral.					
22.El desplazamiento de personal en el Instituto Nacional de Oftalmología sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio.					
23.El desplazamiento del profesional le genera sentimientos positivos.					
24.El desplazamiento del profesional afecta la relación con su jefe.					

ANEXO N° 5**INSTRUMENTO 2: FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención del desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”. Al responder cada uno de los ítems marque con una X sólo una de las alternativas propuestas, la que refleje su opinión. Antes de contestar, se le pide ser honesto con sus respuestas y responder todas las preguntas.

SERVICIO: _____

PROFESIÓN: _____

EVALUADOR: _____

FECHA: _____

INSTRUCCIONES

1. Antes de evaluar, lea detenidamente las instrucciones del presente cuestionario. Si tiene consultas, sienta la libertad de hacer las preguntas que considere pertinentes.
2. Lea bien el contenido de la competencia y el comportamiento que evaluará.
3. Asigne el puntaje correspondiente de forma objetiva.
4. Cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy Bajo a Muy Alto.

Muy Bajo	:	1	Desempeño laboral no aceptable.
Bajo	:	2	Desempeño laboral regular.
Moderado	:	3	Desempeño laboral bueno.
Alto	:	4	Desempeño laboral muy bueno.
Muy Alto	:	5	Desempeño laboral excelente.
5. Si tuviera comentarios, anótelos en la parte final del presente cuestionario.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
I. ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
1. Termina su trabajo oportunamente						
2. Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda						
3. Realiza un volumen adecuado de trabajo						
II. CALIDAD						
4. No comete errores en el trabajo						
5. Hace uso racional de los recursos						
6. No requiere de supervisión frecuente						
7. Se muestra profesional en el trabajo						
8. Se muestra respetuoso y amable en el trato						
III. RELACIONES INTERPERSONALES						
9. Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros						
10. Brinda una adecuada orientación a los clientes						
11. Evita los conflictos dentro del equipo						
IV. INICIATIVA						
12. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
13. Se muestra asequible al cambio						
14. Se anticipa a las dificultades						

ANEXO N° 6

GUÍA PARA EL EXPERTO PARA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PROYECTO DE TESIS: Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018

Instructivo:

Marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias con relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios

A = De acuerdo

D = En desacuerdo

N°	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?		
2	¿Las preguntas realmente miden las variables? Variable independiente Variable dependiente		
3	¿El instrumento persigue el fin del objetivo general?		
4	¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?		
5	¿Las ideas planteadas son representativas del tema?		
6	¿Hay claridad en los ítems?		
7	¿Los ítems despiertan ambigüedad en sus respuestas?		
8	¿Las preguntas responden a un orden lógico?		
9	¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		
10	¿El número de ítems por indicador es adecuado?		
11	¿La secuencia planteada es adecuada?		
12	¿Las preguntas deben ser reformuladas?		
13	¿Deben considerarse otros ítems?		

Observaciones

Sugerencias

Firma: _____

Fecha: _____

ANEXO N° 7 RELACIÓN DE EXPERTOS

LUCIANO LEONCIO AMPUERO DEL BOSQUE

Administrador

Gerente General de la
Sociedad Peruana de
Obstetricia y Ginecología

Ex Presidente Ejecutivo de la
Asociación Peruana de Laboratorios Farmacéuticos
del Perú (Alafprpe)

Ex Presidente Ejecutivo de Farmacia Upjohn para
Perú, Chile, Argentina Y Bolivia



IRMA CARRASCO MEZA

Odontóloga

C.O.P. 9221

Maestría en Gestión y
Dirección de Recursos
Humanos

Especialización en Políticas de Recursos Humanos

Especialista en Gestión por Competencias

Jefe de Equipo de Organización del Personal de
Salud



ROSA GABRIELA NOMURA KAMEI

Licenciada en
Administración de Empresas

MBA de Gerencia en Salud

Jefatura de Secretarías de
la Clínica Angloamericana

Ex Gerente Administrativa
en el Policlínico Peruano Japonés

Ex Jefatura Administrativa de la Clínica Centenario
Peruano Japonesa



ROBERTO DÍAZ MAYORGA

Bachiller en Ciencia
Política y Gobierno

Magíster en
Administración de
Negocios Globales

Gerente de División de
Línea Ética de Hersil S.A.

Ex Consultor de Marketing de Ipas



XIMENA LUZ FALCONÍ CHÁVEZ

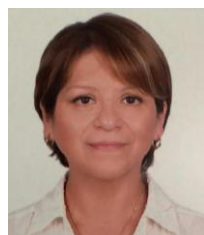
C.E.P. 29326

Licenciada en Enfermería
con Estudios de Maestría en
Psicología Organizacional

Coordinadora de Procesos
Hospital Nacional Dos De
Mayo – Dirección Adjunta

Ex Jefa del Departamento de Enfermería de la
Clínica Centenario Peruano Japonesa

Ex Jefa del Departamento de Enfermería de la
Clínica El Golf



AQUILINA LUCILA VERGARAY ALIAGA

C.E.P. 14785 R.E.E. 8749-
4524

Licenciada en Enfermería
Especialista en
Emergencia y
Administración

Magíster en Administración

Jefa del Departamento de Enfermería del Instituto
Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras
Campos”

Vocal del Consejo Nacional del Colegio de
Enfermeros del Perú



ANEXO N° 8

INDICE DE KAPPA PARA VALIDEZ DE CONTENIDO

ASPECTOS A CONSIDERAR			OBSERVADORES					
			1	2	3	4	5	6
OBSERVACIONES	1	¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	1	1	1	1	1	1
	2	¿Las preguntas realmente miden las variables?	1	1	1	1	1	1
	3	¿El instrumento persigue el fin del objetivo general?	1	1	1	1	1	1
	4	¿el instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	1	1	1	1	1	1
	5	¿Las ideas planteadas son representativas del tema?	1	1	1	1	1	1
	6	¿Hay claridad en los ítems?	1	1	1	1	1	1
	7	¿Los ítems despiertan ambigüedad en sus respuestas?	0	0	0	0	0	0
	8	¿Las preguntas responden a un orden lógico?	1	1	1	1	1	1
	9	¿EL número de ítems por dimensiones es adecuado?	1	1	1	1	1	0
	10	¿El número de ítems por indicador es adecuado?	1	1	1	1	1	0
	11	¿La secuencia planteada es adecuada?	1	1	1	1	1	1
	12	¿Las preguntas deben ser reformuladas?	0	0	0	0	1	0
	13	¿Deben considerarse otros ítems?	0	0	0	0	0	0
proporción de respuestas positivas =>			0.769	0.769	0.769	0.769	0.846	0.615
			0.231	0.231	0.231	0.231	0.154	0.385

CATEGORIAS:	
DE ACUERDO	1
EN DESACUERDO	0

El índice de concordancia para múltiples observadores más usado es el índice Kappa propuesto por Davies y Fleiss a partir del acuerdo promedio de todos los posibles pares.

Notaciones:

J: Número de observadores

X_{ik} : Número de observadores que clasifican la observación "i" en la categoría "k"

Para determinar el valor observado:

Se la matriz X_{ik} =

6	0
6	0
6	0
6	0
6	0
6	0
0	6
6	0
5	1
5	1
6	0
1	5

* primera columna: numero de respuestas positivas en cada pregunta.

* segunda columna: numero de respuestas negativas en cada pregunta

Remplazando los valores en la formula: $P_0 = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \sum_{k=1}^K X_{ik} (X_{ik} - 1) = \frac{\sum_{i=1}^N \sum_{k=1}^K X_{ik} (X_{ik} - 1)}{NJ(J-1)} = \frac{1}{NJ(J-1)} \left[\sum_{i=1}^N \sum_{k=1}^K X_{ik}^2 - NJ \right]$

Suma de Cuadrados de X_{ik} = 438

N= 13

J= 6

$P_0 = 0.923$

Para determinar el valor esperado:

Reemplazando los valores de $P_j(k)$ en la formula:

$$P_e = \frac{2}{J(J-1)} \sum_{m>l}^J \sum_{l=1}^J \sum_{k=1}^K P_j(k) P_m(k)$$

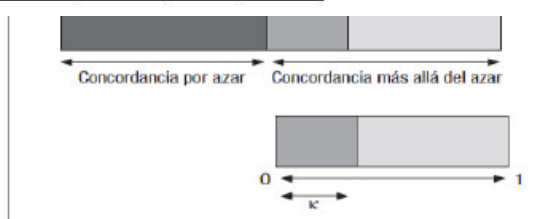
$P_1(1)$	$P_2(1)$	$P_3(1)$	$P_4(1)$	$P_5(1)$	$P_6(1)$
0.769	0.769	0.769	0.769	0.846	0.615
$P_1(2)$	$P_2(2)$	$P_3(2)$	$P_4(2)$	$P_5(2)$	$P_6(2)$
0.231	0.231	0.231	0.231	0.154	0.385

$$P_e = \frac{2}{J(J-1)} \sum_{m>l}^J \sum_{l=1}^J \sum_{k=1}^K P_j(k) P_m(k) = 0.63$$

$$K = \frac{P_0 - P_e}{1 - P_e} = 79.233\%$$

Puntos clave

- El índice kappa (κ) se usa para evaluar la concordancia o reproducibilidad de instrumentos de medida cuyo resultado es categórico (2 o más categorías).
- El índice kappa (κ) representa la proporción de acuerdos observados más allá del azar respecto del máximo acuerdo posible más allá del azar.
- En la interpretación del índice kappa (κ) hay que tener en cuenta que el índice depende del acuerdo observado, pero también de la prevalencia del carácter estudiado y de la simetría de los totales marginales.



❖ INDICE KAPPA:

$$K = \frac{P_0 - P_g}{1 - P_g}$$

K = 79.233% = 0,79

Concordancia Sustancial.

Escala de valoración del Índice Kappa (Landis y Koch, 1977)

Kappa (κ)	Grado de acuerdo
< 0,00	Sin acuerdo
0,00-0,20	Insignificante
0,21-0,40	Mediano
0,41-0,60	Moderado
0,61-0,80	Sustancial
0,81-1,00	Casi perfecto

Fuerza de la concordancia : Concordancia buena

Autor
Patricia Campos.

ANEXO N° 9

GUÍAS COMPLETADAS POR CADA UNO DE LOS EXPERTOS

GUÍA PARA EL EXPERTO PARA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE TESIS: Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología "Dr. Francisco Contreras Campos", 2018-

Instructivo:

Marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba e los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias con relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios

A = De acuerdo

D = En desacuerdo

N°	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X	
2	¿Las preguntas realmente miden las variables? Variable independiente Variable dependiente	X	
3	¿El instrumento persigue el fin del objetivo general?	X	
4	¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X	
5	¿Las ideas planteadas son representativas del tema?	X	
6	¿Hay claridad en los ítems?	X	
7	¿Los ítems despiertan ambigüedad en sus respuestas?		X
8	¿Las preguntas responden a un orden lógico?	X	
9	¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	X	
10	¿El número de ítems por indicador es adecuado?	X	
11	¿La secuencia planteada es adecuada?	X	
12	¿Las preguntas deben ser reformuladas?		X
13	¿Deben considerarse otros ítems?		X

Observaciones

Sugerencias

Firma: 

Fecha: 15-02-18.

Lic. Rosa Gabriela Nomura Kamei
MBA de Gerencia en Salud

GUÍA PARA EL EXPERTO PARA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE TESIS: Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018

Instructivo:

Marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba e los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias con relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios

A = De acuerdo

D = En desacuerdo

N°	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X	
2	¿Las preguntas realmente miden las variables? Variable independiente Variable dependiente	Y	
3	¿El instrumento persigue el fin del objetivo general?	X	
4	¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X	
5	¿Las ideas planteadas son representativas del tema?	X	
6	¿Hay claridad en los ítems?	X	
7	¿Los ítems despiertan ambigüedad en sus respuestas?		X
8	¿Las preguntas responden a un orden lógico?	X	
9	¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	X	
10	¿El número de ítems por indicador es adecuado?	X	
11	¿La secuencia planteada es adecuada?	X	
12	¿Las preguntas deben ser reformuladas?		X
13	¿Deben considerarse otros ítems?		X

Observaciones

Sugerencias

Precisar las dimensiones

Firma:



C.D. Irma Carrasco Meza
C.O.P. 9221

Maestría en Gestión y Dirección de
Recursos Humanos

Fecha:

26/2/18

GUÍA PARA EL EXPERTO PARA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE TESIS: Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología "Dr. Francisco Contreras Campos", 2018

Instructivo:

Marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba e los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias con relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios

A = De acuerdo

D = En desacuerdo

Nº	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X	
2	¿Las preguntas realmente miden las variables? Variable independiente Variable dependiente	X	
3	¿El instrumento persigue el fin del objetivo general?	X	
4	¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X	
5	¿Las ideas planteadas son representativas del tema?	X	
6	¿Hay claridad en los ítems?	X	
7	¿Los ítems despiertan ambigüedad en sus respuestas?		X
8	¿Las preguntas responden a un orden lógico?	X	
9	¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	X	
10	¿El número de ítems por indicador es adecuado?	X	
11	¿La secuencia planteada es adecuada?	X	
12	¿Las preguntas deben ser reformuladas?		X
13	¿Deben considerarse otros ítems?		X

Observaciones

Sugerencias

Replantear ítem 12
(considerado en anexo 3).

Firma: _____



Fecha: 01-03-18

Lic. Aquilina Lucila Vergaray Aliaga
C.E.P. 14785 R.E.E. 8749-4524
Magíster en Administración

GUÍA PARA EL EXPERTO PARA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE TESIS: Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología "Dr. Francisco Contreras Campos", 2018

Instructivo:

Marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba e los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias con relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios

A = De acuerdo

D = En desacuerdo

Nº	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X	
2	¿Las preguntas realmente miden las variables? Variable independiente Variable dependiente	X	
3	¿El instrumento persigue el fin del objetivo general?	X	
4	¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X	
5	¿Las ideas planteadas son representativas del tema?	X	
6	¿Hay claridad en los ítems?	X	
7	¿Los ítems despiertan ambigüedad en sus respuestas?		X
8	¿Las preguntas responden a un orden lógico?	X	
9	¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	X	
10	¿El número de ítems por indicador es adecuado?	X	
11	¿La secuencia planteada es adecuada?	X	
12	¿Las preguntas deben ser reformuladas?		X
13	¿Deben considerarse otros ítems?		X

Observaciones

SE DEBERIA SABER DE QUE SERVICIO PROVIENE EL TRABAJADOR.

Sugerencias

INCLUIR EN GRUPO III DIMENSION MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO; PREGUNTA AL TRABAJADOR SI LA ROTACION ES POR UNA SANCION

Firma:


LIC. ROBERTO DÍAZ MAYORGA
Ciencia Política y Gobierno
Magíster en Administración de
Negocios Globales

Fecha:

28/3/2018

GUÍA PARA EL EXPERTO PARA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE TESIS: Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018

Instructivo:

Marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias con relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios

A = De acuerdo

D = En desacuerdo

N°	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	✓	
2	¿Las preguntas realmente miden las variables? Variable independiente Variable dependiente	✓	
3	¿El instrumento persigue el fin del objetivo general?	✓	
4	¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	✓	
5	¿Las ideas planteadas son representativas del tema?	✓	
6	¿Hay claridad en los ítems?	✓	
7	¿Los ítems despiertan ambigüedad en sus respuestas?		✓
8	¿Las preguntas responden a un orden lógico?	✓	
9	¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		✓
10	¿El número de ítems por indicador es adecuado?		✓
11	¿La secuencia planteada es adecuada?	✓	
12	¿Las preguntas deben ser reformuladas?		✓
13	¿Deben considerarse otros ítems?		✓

Observaciones

Sugerencias

① corregir caligrafía, ortografía

② ↑ min 10 dimens de evaluación

③ ahondar teoría sobre tipos de evaluación

Firma: 

Fecha: 1.3.2018

Lic. Ximena Luz Falconí Chávez
C.E.P. 29326
Maestría en Psicología
Organizacional

GUÍA PARA EL EXPERTO PARA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE TESIS: Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología "Dr. Francisco Contreras Campos", 2018

Instructivo:

Marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba e los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias con relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios

A = De acuerdo

D = En desacuerdo

N°	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Las preguntas realmente miden las variables? Variable independiente Variable dependiente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	¿El instrumento persigue el fin del objetivo general?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	¿Las ideas planteadas son representativas del tema?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Hay claridad en los ítems?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	¿Los ítems despiertan ambigüedad en sus respuestas?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8	¿Las preguntas responden a un orden lógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿El número de ítems por indicador es adecuado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿La secuencia planteada es adecuada?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿Las preguntas deben ser reformuladas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	¿Deben considerarse otros ítems?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Observaciones

Sugerencias

Ampliar concepto de compromiso institucional relacionado con el uso de TERMINO, ELABORANDO Y EXTENDIENDO PROMOCION Y RECOMPENSA.

Firma: _____

Luciano Leoncio Ampuero Del Bosque
Administrador

Gerente General de la Sociedad Peruana de
Obstetricia y Ginecología

Fecha: 5/02/2018.

ANEXO N° 10

**RESULTADOS PRUEBA PILOTO DE DESPLAZAMIENTO DE RECURSO HUMANO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE
OFTALMOLOGÍA “DR. FRANCISCO CONTRERAS CAMPOS” 2018
ESTIMACIÓN DE CONFIABILIDAD MEDIANTE ALFA DE CRONBACH**

SUJETO S	ÍTEMS																								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	83
2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	80
3	2	4	4	2	3	4	5	4	2	4	3	4	3	2	4	5	2	4	2	5	3	3	3	3	80
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	87
5	4	5	2	4	3	3	2	4	1	3	3	3	4	3	1	1	4	4	4	4	2	1	3	4	72
6	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	76
7	1	4	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	5	4	5	5	2	5	4	60
8	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
9	4	2	3	4	5	5	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	1	4	3	4	3	2	74
10	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	71
11	2	4	4	4	4	4	4	3	2	5	3	4	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	3	3	88
12	2	4	4	3	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	88
Varianzas	0.9	0.8	1.2	0.9	1.3	1.6	1.2	1.1	1.1	0.8	0.7	0.8	0.6	0.7	1.5	1.9	0.8	0.2	0.9	0.5	0.9	1.3	0.6	0.6	75.7

SUMA DE VARIANZAS : 22.86 N° DE PREGUNTAS : 24

VARIANZA DE LAS SUMAS : 75.72 **ALFA DE CRONBACH: 0.729**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right] =$$

Elaborado por Patricia Isabel Campos Avellaneda